

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1  
SIDENRENG RAPPANG**



**OLEH**

**FADLY**

**NIM :19.1900.058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1  
SIDENRENG RAPPANG**



**OLEH**

**FADLY**

**NIM :19.1900.058**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah  
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PAREPARE**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2024**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

Nama Mahasiswa : Fadly

NIM : 19.1900.058

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Tarbiyah Nomor : 1920 Tahun 2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Drs. Ismail Latif, M.M. (.....)

NIP : 19631207 198703 1 003

Pembimbing Pendamping : Nurleli Ramli, M.Pd (.....)

NIDN : 2004119101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.  
NIP. 19830420 200801 2 010

## PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

Nama Mahasiswa : Fadly

NIM : 19.1900.058

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Penguji : B.382/In.39/FTAR.01/PP.00.9/01/2024

Tanggal Kelulusan : 24 Januari 2024

Disetujui Oleh:

Drs. Ismail Latif, M.M. (Ketua) (.....)

Nurleli Ramli, M.Pd. (Sekretaris) (.....)

Drs. Amiruddin Mustam, M.Pd. (Anggota) (.....)

Muhammad Alwi, M.Pd. (Anggota) (.....)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



Drs. Zulfah, M.Pd.

NIP. 19830420 200801 2 010

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على امور الدنيا والدين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى اله واصحابه اجمعين

Puji syukur penulis penatkan kehadiran Allah swt. berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghanturkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Suriyanto dan Ibunda Kasmawati yang senantiasa memberikan kasih sayang dan doa kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Drs.Ismail Latief, M.M dan ibu Nurleli Ramli, M.Pd. sebagai pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing penulis, memberikan saran, pengarahan, dan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis sadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, baik yang berbentuk moral maupun material. Maka menjadi kewajiban penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu serta mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

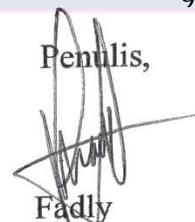
1. Bapak Dr. Hannani, M. Ag., selaku Rektor IAIN Parepare .
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas .
3. Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. sebagai ketua Program Manajemen Pendidikan Islam .
4. Bapak Drs. Amiruddin Mustam, M.Pd. dan Muhammad Alwi, M.Pd. selaku penguji
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman dengan penuh kesungguhan dan kesabaran,
6. Bapak Sirajuddin, S.Pd.I., S.IPI., M.Pd. sebagai Kepala perpustakaan IAIN Parepare .
7. Bapak/Ibu dan Jajaran staf administrasi Fakultas Tarbiyah .
8. Semua teman-teman penulis dan seperjuangan Prodi Manajemen Pendidikan Islam .

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Parepare, 28 Juli 2023

9 Muharram 1444

Penulis,



Fadly

Nim. 19.1900.058

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

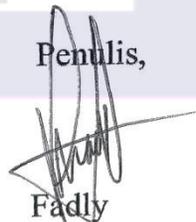
Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadly  
NIM : 19.1900.058  
Tempat/Tgl. Lahir : Baranti, 13 September 2001  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 28 Juli 2023

Penulis,



Fadly  
Nim. 19.1900.058

## ABSTRAK

Fadly. *Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru* (dibimbing oleh Ismail Latief dan Nurleli Ramli).

Tujuan penelitian bahwa Kepala madrasah merupakan leader yang memegang peran penting sebagai seorang pemimpin yang memiliki dampak besar terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif bukan hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga memberikan arahan yang mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang lebih efektif. Kepemimpinan yang efektif di madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru karena mampu membuat keputusan, memotivasi, dan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam proses pendidikan.

Penelitian yang dilakukan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan *ex post facto*. Pengumpulan data melibatkan penyebaran kuesioner kepada partisipan. Metode *sensus/sampling* digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Untuk menguji hipotesis digunakan hasil uji t. menggunakan bantuan program *spss* versi 26 *for windows*.

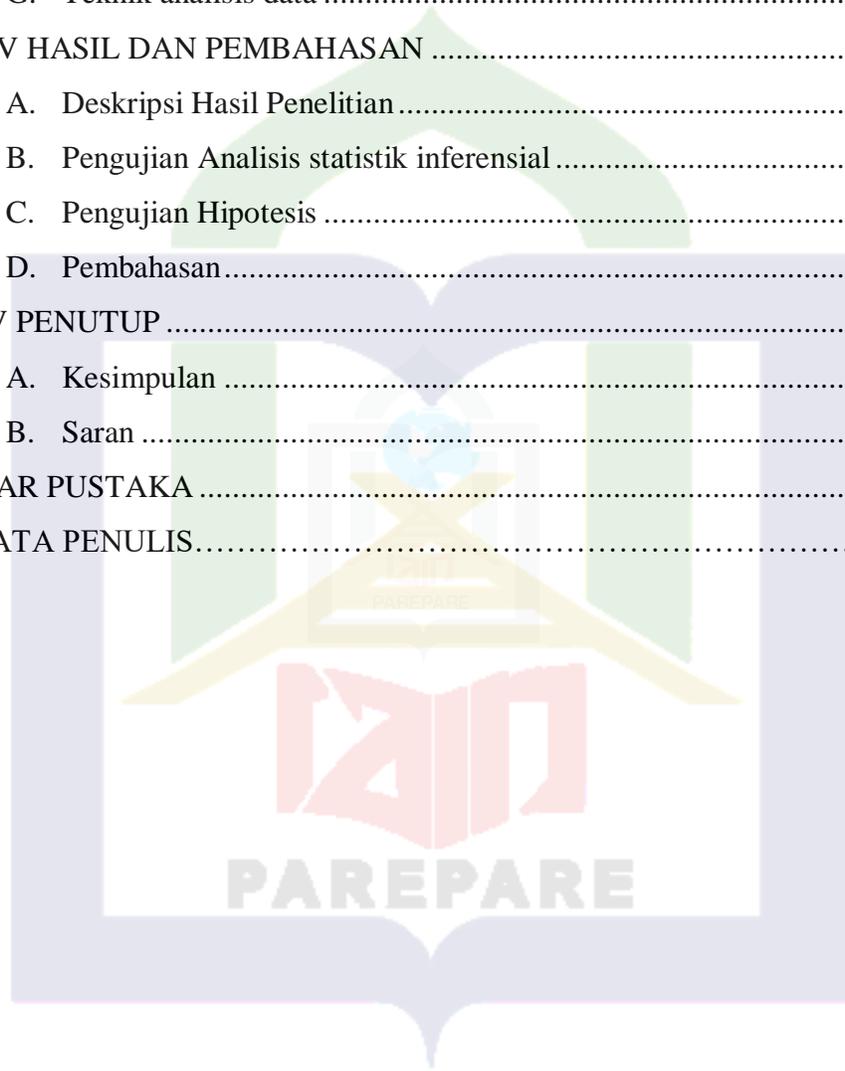
Hasil *penelitian* menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan Kepala Madrasah termasuk dalam kategori kuat atau baik dengan frekuensi sampel 49 guru dan persentase sebesar 67,11% dengan skor rata-rata 93,96. 2) kinerja guru berada pada kategori kuat atau baik dari frekuensi sampel 49 guru dan persentase sebesar 72% dengan skor rata-rata 72,80. 3) pada pengujian koefisien korelasi (*r*) sebesar 0.677 atau sama 67,7% dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.313 > 2.377$ . terdapat pula nilai signifikan  $0.000 < 0,05$  maka dikatakan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dengan tingkat hubungan yang kuat

Kata Kunci : *kepemimpinan kepala madrasah, dan kinerja guru, suasana kerja*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	5
C. Tujuan penelitian .....	6
D. Kegunaan penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	7
B. Tinjauan teori .....	10
1. Kepemimpinan kepala Madrasah .....	10
2. Kinerja guru.....	23
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis Penelitian .....	31
BAB III METODE PENELITIAN .....	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	33

C. Populasi dan sampel .....	33
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	35
E. Definisi Operasional Variabel .....	35
F. Instrumen Penelitian .....	36
G. Teknik analisis data .....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	49
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
B. Pengujian Analisis statistik inferensial .....	56
C. Pengujian Hipotesis .....	59
D. Pembahasan .....	62
BAB V PENUTUP .....	69
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	I
BIODATA PENULIS .....	XXVI



## DAFTAR TABEL

<b>No.Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Perbedaan dan persamaan penelitian relevan	10
3.1	Kisi-kisi Instrumen kepemimpinan kepala madrasah	37
3.2	Kisi-kisi instrumen kinerja guru	38
3.3	Skala likert	39
3.4	Kriteria interpretasi koefisien	42
3.5	Kategori variabel kepemimpinan kepala madrasah	43
3.6	Kategori variabel kinerja guru	44
4.1	Profil madrasah	47
4.2	Keadaan ketenaga pendidikan	49
4.3	Keadaan peserta didik	49
4.4	Uji validitas kepemimpinan kepala madrasah	51
4.5	Uji validitas kinerja guru	52
4.6	Hasil uji realibilitas kepemimpinan kepala madrasah	54
4.7	Hasil uji realibilitas kinerja guru	54
4.8	Hasil uji statistik kepemimpinan kepala madrasah	55
4.9	Persentase kategori kepemimpinan kepala madrasah	56
4.10	Hasil uji statistik kinerja guru	57
4.11	Persentase kategori kinerja guru	57
4.12	Hasil uji normalitas	59
4.13	Hasil uji linieritas	60
4.14	Hasil uji regresi linear sederhana	61
4.15	Hasil uji T	62
4.16	Hasil uji korelasi	63
4.17	Hasil uji koefisien determinasi	64

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	32



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No. Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1.	instrumen Penelitian	Terlampir
2.	Skor Tabulasi	Terlampir
3.	R tabel	Terlampir
4.	Uji validitas	Terlampir
5.	Surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah	Terlampir
6.	Surat permohonan izin penelitian	Terlampir
7.	Surat rekomendasi Penelitian	Terlampir
8.	Surat keterangan meneliti	Terlampir
9.	Gambaran umum lokasi penelitian	Terlampir
10.	Dokumentasi penelitian	Terlampir
11.	Biodata penulis	Terlampir

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Transliterasi

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak ditimbangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ش	Shad	ş	es (dengan titik di bawah)
ظ	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof

ي	Ya	Y	Ya
---	----	---	----

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (◌).

## 2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	ma
	Fathah		
	Kasrah		
	Dammah		

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: kaifa

حَوْلَ: haula

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نَا / نِي	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
وُ	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

مَات : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- 1) *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Jika pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *raudah al-jannah* atau *raudatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَا ضِلَّةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا: Rabbanā

نَجَّيْنَا: Najjainā

الْحَقُّ: al-haqq

الْحَجُّ: al-hajj

نُعْمَ: nu‘ima

عَدُوُّ: ‘aduwwun

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ: ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ: *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ: *al-falsafah*

الْبِلَادُ: *al-biladu*

#### g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ: *ta’murūna*

النَّوْءُ: *al-nau*

سَيِّئَةٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

#### h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fī zilāl al-qur'an*

*Al-sunnah qabl al-tadwin*

*Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab*

#### i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau kedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *Dīnullah* بِاللَّهِ : *billah*.

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ Hum fi rahmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lalladhī bi*

*Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an*

*Nasir al-Din al-Tusī*

*Abū Nasr al-Farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

*Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu).*

*Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan:Zaid, Naşr Ḥamīd Abū).*

## B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta'āla</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	= <i>'alaihi al- sallām</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahīm/ ..., ayat 4
HR	= Hadis Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor).

Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj.: Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol.: Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Dunia pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena memerlukan sumber daya, khususnya sumber daya insani nasional yang terbaik untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan produktivitas. Mengingat laju kemajuan, masyarakat Indonesia terus menghadapi masalah signifikan dengan sistem pendidikan mereka, terutama dalam hal efektivitas, relevansi, dan kualitasnya. Komponen terpenting dari kehidupan intelektual negara adalah pendidikan. Banyak pendapat mengatakan bahwa seseorang dapat melihat dan merasakan dampak pendidikan. Secara langsung mempengaruhi bagaimana masyarakat, serta kelompok dan individu, berkembang dan hidup. Pendidikan secara langsung mempengaruhi bagaimana manusia diciptakan dan mempengaruhi jenis manusia yang akan diciptakan.<sup>1</sup> Terlebih dahulu memajukan bidang pendidikan, tidak ada bangsa atau negara yang dapat maju. Peningkatan pendidikan akan menguntungkan inisiatif untuk meningkatkan jumlah sumber daya manusia.

Madrasah merupakan suatu sistem yang di dalamnya terjadi proses interaksi antara kepala madrasah, guru, karyawan, pengawas, dan siswa semua proses interaksi berlangsung karena dipengaruhi oleh fungsi pengorganisasian, motivasi otoritas dan keteladanan yang dimiliki oleh kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi karena semua ini merupakan pengaruh penting dalam pembentukan sumber daya manusia. Kepala Madrasah sebagai pemimpin organisasi harus dapat memenuhi kepentingan

---

<sup>1</sup>Sukiyanto and Maulidah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan."

utama dan kepentingan yang mendukung tetapi harus mencakup jangkauan yang lebih luas karena pendidikan digunakan untuk semua golongan.<sup>2</sup>Seorang manajer puncak yang dapat melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan misi organisasi diperlukan sebagai pemimpin kelompok.

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengarahkan dan memotivasi tim untuk bekerja menuju tujuan bersama. Posisi kepemimpinan dapat dilihat sebagai upaya untuk mempengaruhi daripada memaksa anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>3</sup> sifat kepemimpinan juga dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, teori *Great Man* merupakan pandangan bahwa kepemimpinan muncul dari karakteristik bawaan yang dimiliki oleh individu tertentu, seperti kemampuan, kecerdasan, keberanian, dan karisma<sup>4</sup> menurut teori ini, seseorang dilahirkan dengan bakat dan kualitas khusus yang membuatnya berpotensi menjadi pemimpin yang hebat.

Dalam dunia pendidikan banyak hal yang dapat kita peroleh, baik dari segi pendewasaan diri maupun tingkah laku seseorang melalui pelajaran dan kepemimpinan dijelaskan dalam Al-Quran Q.S. An-nisa/59: 4 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

<sup>2</sup>Fitria, A. dan Imam Hidayat. 2017. Pengaruh Bauran Pemasaran, Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kupunya Rumah Mode. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 6. No 4.

<sup>3</sup>Aguswara and Rachmatullah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini.”

<sup>4</sup>Northouse, Peter G. Leadership: Theory And Practice. Sage Publications, 2021

Terjemahnya:

"Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."<sup>5</sup>

Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengerahkan dan memengaruhi para pekerja. Dengan penggunaan kepemimpinan sebagai metode membujuk orang untuk rela melaksanakan tugas organisasi, bawahan selalu bisa produktif. Akibatnya, diyakini bahwa seorang pemimpin harus ada di setiap organisasi untuk menjabat sebagai kapten krunya. Persyaratan penting untuk keberadaan dan pengembangan organisasi adalah kepemimpinan yang efektif. Mirip dengan sistem lain, pendidikan adalah sistem di mana bagian-bagiannya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Dalam situasi ini, guru dan kepala Madrasah adalah pemain kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Tindakan kepala Madrasah akan berdampak pada perilaku kinerja guru kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif juga akan mendorong perilaku guru yang efektif, seperti yakin, berbakti, dan terdorong untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Tujuan mengevaluasi efektivitas pengajaran di sekolah, kepala sekolah harus mampu mengoordinasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Akibatnya, kepala Madrasah memainkan peran penting dalam keberhasilan kegiatan pendidikan, meningkatkan bagaimana guru melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tujuan pendidikan, dan

---

<sup>5</sup>Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an & Terjemahnya, Q.S. An-Nisa/59: 4," (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Qur'an), 2022.

secara profesional mengelola penggunaan dan pemeliharaan prasarana dan sarana pendidikan.<sup>6</sup>

Kemampuan kepala Madrasah dalam memberdayakan seluruh personel madrasah, termasuk guru dan siswa, memang sudah lama menjadi fokus penelitian tentang kepemimpinan madrasah. Sistem birokrasi yang top-down, sistem penilaian karir guru yang masih rancu antara kebutuhan profesional dan birokrasi dengan muatan politik yang kental, sistem pengangkatan dan pemberhentian kepala madrasah, serta tantangan lainnya masih mempengaruhi kinerja kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. perilaku kepemimpinan mereka. madrasah yang tidak terfokus pada peningkatan prestasi siswa melainkan murni kegiatan struktural yang tidak diarahkan pada kebutuhan dan permasalahan pendidikan di masa depan.

Kinerja guru merupakan wujud keberhasilan Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang sebagai seorang pemimpin yang mampu menciptakan situasi sehingga menyebabkan timbulnya kesadaran guru untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh kepala Madrasah sebagai pemimpin. Dengan kata lain, pengaruh seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan keadaan dan tuntutan dalam organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai kinerja yang baik karena guru harus meningkatkan outputnya. Melalui integrasi yang efektif dari personel madrasah seperti kepala madrasah, guru, tenaga administrasi, dan siswa, kinerja guru harus terus ditingkatkan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa hasil yang efektif sebagian besar dipengaruhi oleh efektivitas guru.

---

<sup>6</sup>Sujito, Agus. Kepemimpinan Pada Sekolah Berstandar Nasional (Studi Kasus pada Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP N-1, Gubug). Jurnal Varia Pendidikan. Vol. I nomor 22, 2010. h. 20.

Pencapaian belajar siswa yang meliputi ranah kognitif, emosional, dan psikomotorik akan dipengaruhi secara positif oleh seorang guru yang menunjukkan kinerja yang konstruktif dan efektif dalam mengajar. Berdasarkan kejadian yang diamati, para peneliti berhipotesis bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi seberapa baik fungsi instruktur untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan. Akibatnya, ada hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Seseorang dapat berargumen bahwa kinerja seorang guru semakin baik jika kepala madrasah memimpinya dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melihat sejauhmana “pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang”. Untuk menemukan jawaban dari permasalahan penelitian ini perlu ditelaah lebih lanjut melalui penelitian sehingga diperoleh gambaran secara riil kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru.

### **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Negeri 1 SidenrengRappang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang?

### **C. Tujuan penelitian**

1. Mengetahui kepemimpinan kepala Madrasah MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang
2. Mengetahui kinerja guru MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

### **D. Kegunaan penelitian**

#### 1. Teoritis

Temuan penelitian ini dapat membantu lebih lanjut pemahaman kita tentang studi manajemen pendidikan Islam, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala Madrasah. Ini juga dapat berfungsi sebagai sumber daya atau referensi yang bermanfaat untuk pertumbuhan bidang ilmu manajemen di masa depan.

#### 2. praktis Praktis

- a. Guru; dapat menawarkan detail yang dapat digunakan guru sebagai panduan untuk terus mempelajari manajemen kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru
- b. Madrasah; dapat menawarkan detail dan referensi tentang manajemen kepala madrasah yang cocok untuk meningkatkan kinerja guru
- c. Peneliti lain; menyediakan bahan dan sumber penelitian yang dapat digunakan oleh akademisi lain sebagai referensi, terutama yang terkait langsung dengan filosofi kepemimpinan, efektivitas pendidik, dan kinerja guru.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Studi penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan atau sebanding dengan penelitian yang direncanakan disebut sebagai studi penelitian yang relevan. Penting untuk membandingkan bagaimana penelitian kami berbeda dari penelitian sebelumnya untuk mencegah plagiarisme dan duplikasi. Masalah yang akan diteliti terkait masalah yang ditemukan pada hasil pencarian sebelumnya.

Pahmuddin, dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah aliyah negeri 2 model makassar, dimana kepala madrasah menjelaskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru ditandai bahwa pengaruh perhatian kepala sekolah terhadap kualitas hasil mengajar guru cukup besar, salah satunya dengan memberikan penjelasan terhadap tugas-tugas guru, kepala madrasah memperhatikan kondisi dan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok baru. Sedangkan kinerja guru, memilih dan menentukan metode atau strategi yang dipakai dalam mengajar ditandai bahwa guru Man 2 Model Makassar memilih dan menentukan metode atau strategi yang dipakai dalam mengajar serta guru mengikuti perkembangan iptek yang mendukung kinerjanya di madrasah. Kesimpulan bahwasannya terdapat korelasi yang positif sebesar 0,23 antara kepemimpinan kepala sekolah dengan guru madrasah aliyah negeri 2 model makassar<sup>7</sup>

Hasriani dengan judul kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaktifkan kinerja guru di madrasah aliyah negeri baraka kabupaten enrekang. Dimana sikap

---

<sup>7</sup>Pahmuddin, "*pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru* (makassar: UIN Alauddin, 2011), h. 33

kepala sekolah terhadap guru di sekolah perhatian terhadap guru pegawai di sekolah, sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolahnya bahwa semakin besar perhatian kepada guru semakin termotivasi pada mereka untuk bekerja, kepala sekolah menciptakan suasana kerja sama yang baik kepada guru bahwa dinilai masuk pada kategori baik. Sedangkan kinerja guru, dimana sikap guru terhadap peserta didik dengan memberikan contoh baik dengan persentase 63,80, serta guru mempertimbangkan antara mode dan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik<sup>8</sup>

Ajeng Marga Kusuma dan Satrio Budiwibowo, Nik Amah mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru di SMK PGRI Wonoasri. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh secara parsial kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri, 2) ada pengaruh secara parsial komunikasi internal terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri, 3) Ada Pengaruh secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru SMK PGRI Wonoasri<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Hasriani s, "*kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaktifkan kinerja guru*, (makassar: UIN Alauddin, 2010), h. 38

<sup>9</sup>Ajeng Marga Kusuma dan Satrio Budiwibowo, Nik Amah, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Efektivitas kerja Guru SMK PGRI Wonoasri*", Vol.5 No.1, (2016)

Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan dalam table berikut:

**Tabel 2.1 perbedaan dan persamaan penelitian relevan**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Di Madrasah Aliyah Negeri Man 2 Model Makassar	Pahmuddin	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan Kepala madrasah	Perbedaannya pada penelitian yang akan dilakukan yaitu lokasi
2.	Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaktifkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang	Hasriani	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan	Perbedaannya penelitian terdahulu berfokus pada variable terikat atau Y mengaktifkan kinerja guru sedangkan penelitian saat ini hanya membahas tentang kinerja guru
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru SMK PGRI Wonoasri	Ajengmargakusuma dan satriobudi wibowo	Persamaannya adalah menggunakan metode kuantitatif	Bertempat di MTsN Model Palopo

## **B. Tinjauan teori**

### **1. Kepemimpinan kepala Madrasah**

#### **a. Kepemimpinana kepala Madrasah**

Menurut George R. Terry kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan perilaku, sikap dan nilai-nilai seseorang pemimpin. Dalam literature kepemimpinan, yaitu otoriter, demokratis, dan laissez faire<sup>10</sup>

Kepemimpinan otoriter biasanya ditandai dengan kontrol yang kuat dari pemimpin terhadap bawahan dan keputusan diambil secara sentralistik tanpa memperhatikan masukan atau partisipasi dari bawahan. Kepemimpinan demokratis sebaliknya menekankan partisipasi aktif bawahan dalam penegambilan keputusan dan mempertimbangkan masukan dari bawahan sebelum mengambil keputusan. kepemimpinan laissez faire lebih mengarah pada peran pemimpin sebagai pengamat dan memberikan kebebasan pada bawahan untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai kebijaksanaan mereka sendiri. Menggabungkan ide-ide kepemimpinan dan pendidikan masing-masing dengan makna yang berbeda mengarah pada penciptaan kepemimpinan pendidikan, yang menunjukkan kualitas unik dari jenis kepemimpinan tertentu secara umum. Suatu bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan orang lain yang terlibat dalam pendidikan dan pengajaran, kepemimpinan pendidikan mengacu pada kapasitas untuk membuat kegiatan yang dilakukan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran.

---

<sup>10</sup>Bass, B. M. (2008). *The Bass Handbook Of Leadership: Theory, Research, And Managerial Applications*. Simon And Schuster.

Perilaku guru, baik secara individu maupun kelompok, dipengaruhi oleh Kepala Madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan. Dengan merelokasi penyelenggaraan pendidikan, tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan sukses yang efektif dan efisien.<sup>11</sup> Kepala Madrasah arti dari kata "kepala" bias berarti "ketua" atau "pemimpin". Sedangkan Madrasah adalah tempat dimana orang-orang melakukan kegiatan belajar mengajar. Selain menjadi tempat pendidikan yang berfungsi untuk mempersiapkan anak-anak untuk dewasa, Madrasah berfungsi sebagai lingkungan hidup kedua bagi anak-anak setelah tempat tinggal utama mereka selama beberapa jam setiap hari. Sementara peran kepala Madrasah dapat dicirikan sebagai seorang guru fungsional yang bertugas mengawasi lingkungan di mana proses belajar mengajar berlangsung atau di mana ada kontak antara guru yang memberikan pengetahuan dan siswa yang memperolehnya. Akibatnya, kepala Madrasah adalah seorang professional atau guru yang bertugas mengawasi Madrasah yang berfungsi sebagai hubungan interaksi antara orang tua sebagai sumber harapan, lulusan sebagai penerima kepuasan, dan masyarakat luas sebagai sumber kebanggaan.

Aspek orang, unsur metode, dan unsur tujuan merupakan tiga komponen kepemimpinan yang saling berhubungan. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kepemimpinan agar dapat mendekati ketiga komponen tersebut secara seimbang. Baik pengalaman belajar akademis maupun pengalaman kerja praktek sebagai kepala madrasah dapat digunakan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan tersebut.

---

<sup>11</sup>Aja Jahari Dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h, 100.

Kepemimpinan sering dikaitkan dengan kekuasaan, dominasi, pengaruh, dan tentu saja, pengetahuan. Masuk akal bahwa banyak orang percaya bahwa kepemimpinan hanya terdiri dari kegiatan yang menyenangkan. Dan sementara banyak orang bercita-cita menjadi pemimpin, hanya sedikit orang terpilih yang berhasil melakukannya.<sup>12</sup>

## **b. Indikator kepemimpinan**

### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- a) Kemampuan analitis seorang pemimpin mampu menganalisis situasi dengan baik, mengumpulkan informasi yang relevan, mengevaluasi berbagai opsi, dan membuat keputusan yang rasional
- b) Responsif seorang pemimpin mampu merespons dengan cepat terhadap perubahan situasi dan membuat keputusan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi

### 2. Motivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

---

<sup>12</sup>Dwi Septiawati Djafar, *Hakikat Kepemimpinan*, No. 2/XV Juni-Juli Majalah Wanita Ummi, 2013, h 2.

Pemimpin mampu menginspirasi anggota tim dengan memberikan tujuan yang menarik, mendorong semangat, dan menciptakan rasa kebanggaan dalam pekerjaan.

3. Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Keterbukaan Pemimpin bersikap terbuka dan transparan dalam komunikasi, sehingga anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide, masalah, atau umpan balik.

4. Mengendalikan bawahan

Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Pengawasan merupakan yang harus diperhatikan dari seorang Pemimpin melakukan pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

5. Tanggung jawab

Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib

menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatu atau menanggung akibatnya. Keberanian Mengambil Risiko adalah tugas seorang Pemimpin memiliki keberanian untuk mengambil risiko dan menghadapi tantangan, serta bertanggung jawab atas hasil keputusan dan tindakan yang diambil.

#### 6. Pengendalian emosi

Kemampuan Mengendalikan Emosional Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.<sup>13</sup>

#### c. Tipe-tipe kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pada hakikatnya, setiap pendekatan pemimpin memimpin pengikutnya berbeda-beda. Perilaku para pemimpin ini secara singkat digambarkan memiliki tipe kepemimpinan tertentu. Sutanto dan Setiawan mendefinisikan kepemimpinan sebagai sikap dan perbuatan seorang pemimpin ketika berinteraksi dengan bawahan.<sup>14</sup>

Menurut Kurniadin Dimungkinkan juga untuk mendefinisikan kepemimpinan sebagai seperangkat perilaku dan metode yang dipilih dan sering digunakan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah seperangkat sifat yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai.<sup>15</sup> Selain itu,

<sup>13</sup>Kartono, kartini, *kepemimpinan* (jakarta:pt. raja grafindo persada 2008)

<sup>14</sup>Sutanto dan Setiawan, *Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2, September 2000, h. 23.

<sup>15</sup>Kurniadin, D. dan I. Machali, *Manaje men Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 301.

kepemimpinan seorang pemimpin didefinisikan sebagai preferensi untuk gerak tubuh atas penampilan luar ketika melaksanakan kewajibannya. Ketika menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, seorang pemimpin mengadopsi metode tertentu. Setiap pemimpin memiliki metode kepemimpinan yang unik tentunya. Visi pemimpin untuk organisasi yang dipimpinnya, cara dia menyampaikan visi itu kepada bawahannya, seberapa baik dia mengenal bawahannya baik di dalam maupun di luar organisasi, lingkungan kerja di organisasi, dan faktor-faktor lain semuanya dapat berkontribusi elemen lain yang dapat mempengaruhi.<sup>16</sup> Dalam upaya untuk mengubah perilaku orang lain, seorang pemimpin menggunakan dan menunjukkan kepemimpinan ini. Hal ini sesuai dengan uraian Prasetyo tentang kepemimpinan, yaitu suatu pendekatan yang digunakan dalam proses kepemimpinan dan dimasukkan kedalam perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar tampil dengan cara tertentu.<sup>17</sup>

Menurut penjelasan yang ditawarkan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah metode yang mereka pilih dan terapkan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan mereka guna mempengaruhi perilaku bawahan mereka dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Kepemimpinan seorang pemimpin dapat ditentukan oleh bagaimana dia membimbing perilaku para pengikutnya. Argumen ini menunjukkan bahwa tidak satu pun dari teori kepemimpinan yang digunakan saat ini adalah yang terbaik. Tapi ada kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang paling efektif adalah yang memiliki kapasitas paling besar untuk mempengaruhi dan menginspirasi

---

<sup>16</sup>Sujanto Benjo, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Agung Sagung Seto, 2009), h. 70.

<sup>17</sup>Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008),h. 53.

pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan kepemimpinan bias efektif jika diterapkan dalam situasi yang tepat pada waktu yang tepat.<sup>18</sup>

Kepemimpinan menurut soewarno yaitu:

1. Otokratis, dalam arti mereka membuat keputusan tentang aturan karyawan tanpa berkonsultasi dengan mereka dan memberikan arahan yang selalu dipatuhi.
2. Demokratis, yaitu pemimpin demokratis hanya mengeluarkan arahan setelah percakapan dengan konstituen mereka dan menyadari bahwa hanya konstituen mereka yang dapat berdebat dan menyetujui kebijakan mereka..
3. Pemimpin yang liberal atau laissez-faire adalah mereka yang memberikan kebebasan tanpa hambatan. Pemimpin tidak pernah terlibat dalam aktivitas bersama dengan pengikutnya dan tidak pernah benar-benar mengontrol atau memimpin mereka.<sup>19</sup>

Adapun penjelasan kepemimpinan menurut soewano yaitu.

a. kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan yang otokratis memerlukan kekuasaan dalam satu orang. Bawahannya berfungsi sebagai agen keputusan kepemimpinan dalam masyarakat otoriter, di mana pemimpin sendiri yang menentukan peran dan tugasnya. Mereka dituntut untuk taat dan setia kepada panglima setiap saat. Di bawah kepemimpinan ini, aktivitas kreatif dan saran anggota sangat dibatasi. Karena fakta bahwa pemimpin otoriter tidak mendorong percakapan, anggota tidak diberi kesempatan untuk

---

<sup>18</sup>Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: ArRuzz Media, 2014), h. 45.

<sup>19</sup>Soewarno Handayani, *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Haji Masagung), h.19.

mengungkapkan pendapat mereka. Satu-satunya fungsi rapat adalah memberikan instruksi.<sup>20</sup>

Menurut Sukanto menyebutkan ciri- ciri kepemimpinan *otoriter* sebagai berikut:

- (a) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin,
- (b) teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas,
- (c) pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.

Kepala sekolah yang otoriter cenderung tertutup, tidak mau menerima kritik, dan tidak mau membina dialog dengan guru lain. Dia hanya memberi perintah dan sering memaksa dan menghukum orang untuk menjaga disiplin.

Pemimpin otoriter melihat dirinya sebagai orang yang bertanggung jawab atas segalanya, orang yang paling berkuasa, dan ahli dalam segala hal. Dia membuat penilaian otokratis mengenai berbagai kegiatan bahkan selama pertemuan sekolah dan memiliki dampak signifikan pada apa yang akan dilakukan sekolah. Anggota staf pendidikan tidak diberi kesempatan untuk mengungkapkan pandangan, pendapat, atau pemikiran mereka. Mereka dipandang sebagai pelaksana keputusan kepala sekolah.

Seorang pemimpin otoriter tidak memiliki kendali atas apakah guru dan murid mengikuti atau melaksanakan instruksi; mereka hanya memiliki kendali atas bagaimana mereka diinstruksikan. Hanya mereka yang tidak patuh dan kurang percaya pada otoritas yang diamati dan dikritik oleh pemimpin otoriter, yang

---

<sup>20</sup>Permadi, D. dan D. Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2010), h. 58.

kemudian mengancam mereka dengan hukuman atau bahkan pemecatan dari posisi mereka, antara lain. Sementara itu, mereka yang bertindak dengan patuh akan menerima penghargaan. Konflik di tempat kerja dihasilkan dari kepemimpinan otoriter. Karena pentingnya elemen manusia sering diremehkan, bawahan mungkin tidak menganggap kepemimpinan manajemen otoriter sebagai hal yang memikat.<sup>21</sup>

Penjelasan yang diberikan menyatakan bahwa kepemimpinan otoriter adalah di mana kebijakan ditegakkan melalui kekuasaan dan posisi tanpa terlebih dahulu berkonsultasi dengan bawahan. Pada bawahan yang mengikuti kepemimpinan otoriter, semua tugas yang diberikan telah ditentukan sebelumnya oleh atasan, yang membuat mereka cenderung tidak inovatif. Kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan otoriter dengan bertindak sebagai satu-satunya orang yang diperintah, menolak saran, kritik, dan sudut pandang, dan sering menggunakan paksaan dan hukuman.

b. kepemimpinan *Laissez-faire* ( kendali bebas)

Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan. Pemimpin disini hanya bertindak sebagai konsultan. Pemimpin tidak mengawasi atau memperbaiki pekerjaan yang diselesaikan oleh bawahannya. Bahkan Selain itu, tidak ada rencana dan tidak ada kepemimpinan, yang akan membuat tidak jelas apa tujuan organisasi. Akibatnya, seseorang yang *laissez-faire* sering dipandang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang diaawasi.<sup>22</sup> Ketika sebuah pekerjaan ditugaskan, itu diberikan kepada bawahannya tanpa pedoman atau rekomendasi yang tepat. Oleh karena itu, kekacauan akan segera muncul karena

---

<sup>21</sup>Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 14.

<sup>22</sup>Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, ... , h. 16.

tingkat keberhasilan organisasi bergantung sepenuhnya pada kesadaran dan komitmen sejumlah kecil anggotanya, bukan pada kepemimpinan.

Sukanto menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan kendali bebas adalah

Sebagai berikut:

(a) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin; (b) menyediakan bahan-bahan yang bermacam-macam, yang membuat orang selalu siap untuk memberi penentu informasi pada saat ditanya; (c) tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas, (d) kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.<sup>23</sup>

Kesimpulannya, arti dari kepemimpinan kendali bebas adalah mengacu pada kepemimpinan ketika bawahan diberikan keleluasaan penuh dalam mengambil keputusan dan bahkan membagi tugas, tetapi tidak diberi wewenang atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Tujuan organisasi akan kurang berhasil dicapai tanpa kendali pemimpin.

Menurut para ahli, kepemimpinan kendali bebas dapat diidentifikasi dengan keterlibatan minimal pemimpin, kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas, baik sebagai kelompok atau individu, kurangnya upaya pemimpin untuk menilai atau mengevaluasi, dan spontanitas pemimpin. komentar atau pertanyaan. Atas tindakan anggota. Pada kepemimpinan *laissez-faire* Dalam situasi ini, pemimpin pada dasarnya tidak memimpin karena dia membiarkan pengikutnya melakukan apapun yang mereka inginkan. Kepala madrasah menyampaikan semua informasi kepada staf pengajar selama pertemuan madrasah termasuk penetapan

---

<sup>23</sup>Sukanto Reksodiprodjo, *Lingkungan, Pengawasan, Ekonomi pembangunan...*, h.54.

proses, kegiatan yang akan dilakukan, dan sarana dan prasarana yang akan digunakan. Kepala madrasah tidak aktif, tidak berinteraksi dengan staf pengajar secara langsung, dan menunjukkan sedikit inisiatif. Karena setiap orang memiliki keinginan yang berbeda-beda yang menuntut untuk dilaksanakan, maka pasti akan terjadi konflik, kekacauan kerja, dan kesewenang-wenangan dalam lingkungan kerja yang diciptakan oleh kepemimpinan pendidikan jenis ini. Dari kepemimpinan *laissez-faire* diatas dalam kontes pendidikan indonesia sangat sulit untuk dilaksanakan karena masih banyak tantangan yang dihadapi pendidikan Indonesia, antara lain masalah uang, sumber daya personel, kemandirian, dan faktor lainnya. Setiap kelompok beroperasi secara independen di bawah kepemimpinan ini, sehingga mustahil untuk mewujudkan dan mengembangkan semua aspek kepemimpinan.

#### c. kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi (*participative leadership*). “Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok” Manusia diperlakukan sebagai aspek utama dan paling signifikan dalam jenis kepemimpinan ini, dan setiap orang akan dihargai dan dihormati apa adanya: individu unik dengan kemampuan, kemauan, pemikiran, minat, perhatian, dan pendapat yang unik. Dalam demokratis, pemimpin memposisikan diri di tengah-tengah Anggota.<sup>24</sup> Dengan kata lain, pemimpin demokratis menjalin ikatan dengan anggota kelompok sebagai saudara daripada sebagai atasan dan bawahan. Secara umum, kepemimpinan ini terutama

---

<sup>24</sup>Permadi, D. dan D. Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2010), h. 58

berkaitan dengan orientasi relasional dalam hal mempertahankan hubungan dengan bawahan.<sup>25</sup> Kepemimpinan demokratis ditandai dengan penggunaan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.<sup>26</sup> Kepemimpinan demokratis menempatkan nilai tinggi pada konsensus, yang ditunjukkan melalui musyawarah, sambil membuat pilihan. Para pemimpin demokratis siap mempertimbangkan ide dan usulan kelompok saat mereka menjalankan tugasnya. Bahkan siap menerima kritik saat memutuskan tindakan apa yang harus diambil.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis menurut Sukanto adalah

Sebagai berikut:

(a) semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin; (b) kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih; (c) para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.<sup>27</sup>

Seorang pemimpin kelompok yang demokratis selalu bertujuan untuk menginspirasi pengikutnya untuk memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan demokratis selalu dimulai dengan kebutuhan dan kepentingan kelompok dan mendasarkan keputusannya pada informasi tersebut ketika

---

<sup>25</sup>Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, h. 17.

<sup>26</sup>Kurniadin, D. dan I. Machali, *Manajemen Pendidikan*, h. 305

<sup>27</sup>Sukanto Reksohadiprodjo, *Lingkungan, Pengawasan, Ekonomi pembangunan*, h.58.

menentukan kemampuannya. Pemimpin demokratis didukung oleh tugas konstituen mereka dan juga memiliki keyakinan pada bakat mereka sendiri. Secara konsisten berupaya memperkuat tekad anggota kelompok untuk melaksanakan dan mengembangkan kapasitas kerjanya.<sup>28</sup> Penjelasan para ahli mengarah pada kesimpulan bahwa kepemimpinan demokratis adalah bentuk kepemimpinan yang menopang rasa kebersamaan dalam suatu organisasi dengan mempraktikkan keputusan kolektif. Pendapat dari bawahan sangat diperlukan oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang demokratis untuk mencapai tujuan bersama. Sikap pemimpin yang demokratis dapat dilihat dari: (1) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil; (2) senang menerima saran, pendapat, dan kritik; (3) mengutamakan kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi; (4) berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru; (5) berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya; dan (6) memberikan bimbingan.

Pemimpin madrasah yang demokratis sadar akan tempat mereka dalam komunitas yang lebih besar, mudah didekati, dan memberikan anggota staf kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam perumusan rencana, pengambilan keputusan, dan evaluasi kinerja mereka. Pemimpin madrasah yang demokratis berfungsi sebagai mentor, penasihat, dan pembantu bagi staf pengajar. Akibatnya, kepala madrasah berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan selama pertemuan madrasah dan memiliki hubungan langsung dengan staf pengajar. Kepala madrasah harus memiliki keleluasaan dalam menjalankan tugasnya, dan prinsip-prinsip demokrasi harus meresapi setiap aspek kehidupan madrasah

---

<sup>28</sup>Permadi, D. dan D. Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, h. 59.

## 2. Kinerja guru

### a. Pengertian kinerja guru

Kinerja dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuannya. Ketika seseorang menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya, kinerjanya dapat diakui sebagai hasil usaha yang nyata baik secara kuantitas maupun kualitas. Tutik Rachmawati dan Daryanto mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.<sup>29</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas menyatakan bahwa kompetensi guru secara keseluruhan meliputi: pembuatan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian prestasi siswa, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi siswa, pengembangan profesional, pemahaman wawasan pendidikan, dan penguasaan Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan jika hasilnya dapat memenuhi standard tersebut.<sup>30</sup> Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Dalam upaya memenuhi tujuan madrasah, kinerja guru mengacu pada kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban profesionalnya. Tugas-tugas tersebut meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran agar hasilnya dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan tanggung jawab utama guru adalah mempersiapkan proses pembelajaran, melaksanakannya, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Guru adalah suatu perencanaan yang menghendaki agar guru mampu menganalisis kebutuhan siswa agar mampu menyampaikan pelajaran dengan memilih dan menguasai bahan ajar, memikirkan cara belajar, mengembangkan silabus,

---

<sup>29</sup>Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 16.

<sup>30</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h. 56.

menyusun silabus tahunan atau semester, program, dan membuat rencana pelajaran. Setiap proses perencanaan melibatkan penentuan apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar mengantisipasi tindakan yang akan dilakukan selama kegiatan pembelajaran. Dalam perannya sebagai pelaksana pembelajaran, pengajar harus mampu mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar secara efektif, menerapkan metodologi pembelajaran, dan menggunakan berbagai strategi pembelajaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ketika melakukan kegiatan penilaian, guru harus dapat memilih metodologi dan teknik evaluasi, mengolah dan menganalisis data evaluasi, dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengukur seberapa berhasil kegiatan belajar siswa telah dicapai. Guru harus menyusun rencana sebelum memulai proses belajar mengajar agar pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Sebagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, dapat dikatakan bahwa kinerja guru menyangkut proses sejauh mana kompetensi kerja guru ditunjukkan dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila telah menunjukkan unsur-unsur seperti loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajarnya, penguasaan dan pengembangan bahan pelajaran, disiplin dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran, kerja sama antara guru, kepala madrasah, dan orang tua siswanya, kepemimpinan yang menjadi teladan bagi siswa, dan kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam perannya sebagai pembimbing. Fungsi guru dalam proses pembelajaran, terutama dalam apa yang terjadi di dalam kelas, sangat penting. Dalam kapasitas ini, guru berperan sebagai demonstrator,

pengelola kelas, fasilitator, mediator, dan evaluator. Adapun peranan tersebut sebagai berikut:

1. Guru sebagai demonstrator Karena hal ini akan berdampak signifikan terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, maka kedudukan guru mengharuskan ia secara konsisten menguasai materi pelajaran yang diajarkan dan mengembangkan keahliannya dalam bidang tersebut.
2. Guru sebagai pengelola kelas Menempatkan guru sebagai penanggung jawab menjaga lingkungan fisik kelas agar pembelajaran selalu menyenangkan. Guru juga mengawasi dan mengontrol prosedur kelas untuk perkembangan intelektual, sosial, emosional, moral, dan spiritual. Guru juga harus membantu siswa memperoleh keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dan belajar secara efisien.
3. Guru sebagai fasilitator memposisikan guru dalam situasi apapun guru harus mampu dan selalu berusaha menawarkan kesempatan belajar kepada siswa agar dapat menciptakan kompetensi dan mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya.
4. Guru sebagai mediator menjadikan guru sebagai mediator dalam hubungan antara siswa, bukan hanya sebagai komunikator pengetahuan di dalam kelas.
5. Guru sebagai evaluator Dalam posisinya, guru harus mampu mengevaluasi proses pembelajaran, hasil yang dicapai, dan kemandirian pembelajaran yang telah berlangsung.<sup>31</sup>

Guru harus mampu memahami bagaimana setiap kegiatan pembelajaran yang dilakukannya sebagai guru membentuk kepribadian, kemampuan kognitif, dan pengetahuan siswa agar memenuhi standard profesionalisme. Guru juga harus

---

<sup>31</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 192.

memiliki kemampuan bekerja sama dengan seluruh pemangku kepentingan di bidang pendidikan. Salah satunya adalah kemitraan antara orang tua dan guru dalam memenuhi kebutuhan pendidikan siswa di kelas. Ketika orang tua dan guru bekerja sama, situasi yang mempengaruhi murid akan menerima reaksi cepat dari kedua belah pihak. Karena bekerja sama untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pendidikan siswa sangat penting.

Posisi guru dalam proses pembelajaran memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu peranannya belum dapat digantikan oleh apapun. Karena peranannya yang sangat penting maka guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar mampu merealisasikan harapan semua pihak, baik peserta didik, kepala madrasah maupun harapan masyarakat luas. Dalam mencapai mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam mengajar sehingga kinerja guru menjadi salah satu factor utama untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan. Dalam hal ini guru perlu memiliki kapasitas dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang bermutu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru mengacu pada hasil yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran sebagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

#### **b. Faktor yang memengaruhi kinerja guru**

Unsur kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penilaian Keith Davis yang menyatakan bahwa *human performance=ability and motivation, motivation=attitude and situation, ability is knowledge and skill*. Sedangkan menurut Heidjrachman, Kualitas kerja, kuantitas,

ketergantungan, dan sikap adalah semua aspek prestasi kerja.<sup>32</sup> Muchdarsyah Sinungan mengungkapkan bahwa tingkat kemauan kerja yang tinggi, keterampilan kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang memenuhi kebutuhan pokok, jaminan sosial yang memadai, keadaan kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis diperlukan untuk pencapaian kinerja yang produktif.<sup>33</sup> Elemen pendukung yang berdampak pada produktivitas seseorang dalam bekerja adalah menegaskan bahwa memiliki pekerjaan yang diinginkan, menerima gaji yang kompetitif, merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, menikmati lingkungan kerja yang positif, dipromosikan, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, memiliki empati dan pemahaman tentang masalah pribadi, dan menjaga etos kerja yang ketat. berdampak pada kinerja.<sup>34</sup> Semuanya berhubungan dengan ketersediaan penunjang dalam bekerja.

Menurut Arifin bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal; itu tidak terjadi begitu saja. Unsur internal adalah yang berasal dari guru itu sendiri, seperti bakat, kompetensi, kepribadian, cara pandang, dorongan menjadi guru, pengalaman kerja, dan riwayat keluarga. Sedangkan elemen eksternal adalah yang tidak dapat dikontrol oleh seorang guru, seperti gaji, akses terhadap sumber daya dan infrastruktur, lingkungan fisik di tempat kerja, dan kepemimpinan.<sup>35</sup> Sejalan dengan itu, Martinis Yamin dan Maisah menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain factor intrinsik guru (individual) yaitu SDM

---

<sup>32</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..h. 68.

<sup>33</sup>Danang Sunyono, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*.. h. 18.

<sup>34</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 161.

<sup>35</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... h. 159.

dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, tim, dan sistem, dan situasional. Uraian dari factor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan, berisi karakteristik kemampuan manajer dan pemimpin tim untuk menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, dan mendukung pekerja.
3. Faktor tim, terdiri dari tingkat kerjasama dan semangat yang ditunjukkan oleh rekan kerja, saling percaya.
4. Faktor sistem, melibatkan struktur kerja, ruang kerja yang disediakan pimpinan, prosedur administrasi, dan budaya organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), menggabungkan tekanan yang dibawa oleh perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>36</sup>

**c. Indikator penilaian kinerja guru**

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian, begitu pula dengan menempatkan guru pada bidang tugasnya. Selain itu, kita harus mampu mengetahui indikator-indikator kinerja guru. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:<sup>37</sup>

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang dilalui oleh seorang guru dalam mempersiapkan dan merencanakan kegiatan

---

<sup>36</sup>Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: GP Press, 2010), h.129.

<sup>37</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan, “*Penilaian Kinerja Guru*”. 2010. hal. 22-26.

pembelajaran. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara guru dalam menyusun program kegiatan pembelajaran.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang terdiri dari kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua kegiatan tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang menuntut kemampuan guru dalam pelaksanaannya.

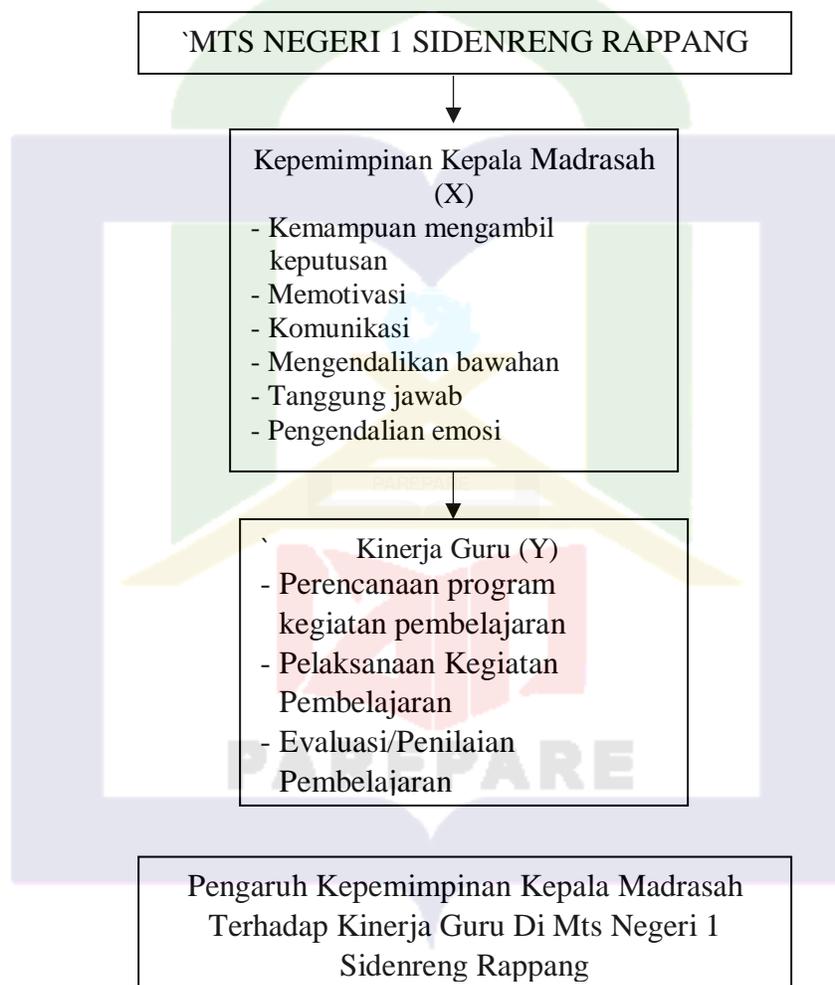
3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang dilakukan oleh guru untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut agar memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep dan atau variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Kerangka pikir juga merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Kerangka berfikir ini bertujuan untuk menjelaskan secara garis besar sistematika berfikir dan menguraikan konsep masalah-masalah yang dibahas dalam proposal ini untuk mempermudah peneliti dan pemahaman pembaca terkait dari judul penelitian, yakni “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang”



Gambar 2.1 kerangka pikir

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Kepemimpinan Kepala Madrasah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Sidenreng Rappang

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Sidenreng Rappang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan jenis metode *ex post facto* yang merupakan bagian dari metode penelitian kuantitatif. Penulis gunakan pendekatan ini karena penelitian ini hendak mengukur hasil dari beberapa variabel yang telah ditetapkan melalui statistik. Tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>38</sup>

Data yang diperoleh tentang pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang akan dianalisis dengan perhitungan statistic dengan metode *Analysis Regresi* dan korelasi untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara fungsional antara satu atau lebih variable terikat dengan variabel bebas. Pengaruh antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi akan dapat dilihat berdasarkan data hasil penelitian di lapangan.

#### **B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang menjadi objek atau tempat dilakukannya penelitian ialah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang, yang terletak di, Kelurahan Duampanua, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidrap, Sulawesi Selatan. Dengan waktu penelitian 30 hari.

#### **C. Populasi dan sampel**

##### **1. Populasi penelitian**

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

---

<sup>38</sup>Sugiyono, "*Metode Penelitian Manajemen*", (Bandung: Alfabeta, cv., 2016), hal. 35

Dengan kata lain, populasi berarti keseluruhan subjek atau objek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu hal yang dapat memberikan informasi berupa data penelitian. Maka yang dimaksud dengan populasi penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh guru yang mengajar di kelas, yang terdiri dari guru kelas dan guru mata pelajaran MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dengan jumlah 49 orang.

## 2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.<sup>39</sup>

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh guru yang ada di Mts Negeri 1 Sidenreng Rappang yang berjumlah 49 guru, karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100 maka penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan teknik sampling metode *sensus/sampling total*. Alasan peneliti mengambil teknik sampling total karena menurut Sugiyono sensus atau sampling total adalah di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus. Sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Sandu Siyoto, dkk, “*Dasar Metodologi Penelitian*”. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. 2015. hal. 63.

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 140.

#### **D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan data. Kualitas data ditentukan oleh alat pengambilan data atau alat pengukurannya. Dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dilakukan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket, observasi, dan dokumentasi, sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Kepemimpinan Kepala madrasah**

Kepemimpinan Kepala madrasah merupakan cara atau pola perilaku kepala madrasah dalam mengarahkan, memotivasi, dan memimpin anggota madrasah untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan kepala madrasah dapat dipengaruhi oleh karakteristik kepala madrasah itu sendiri, situasi, dan lingkungan kerja yang ada di sekolah. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yakni kemampuan dalam pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan pengendalian emosi.

##### **2. Kinerja guru**

Kinerja Guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya sehingga tujuan pendidikan yang ditetapkan di capai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan terget dan tujuan. Adapun indikator dari kinerja guru meliputi, Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi/penilaian pembelajaran.

## F. Instrumen Penelitian

### 1. Angket

Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket disusun berdasarkan indicator variable penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.<sup>41</sup> Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang. Pengertian ini dipertegas oleh Sugiyono yang mengemukakan bahwa, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>42</sup> Jawaban dari angket tersebut yang selanjutnya akan dianalisa dan dijelaskan sebagai hasil dari pengumpulan data di lapangan.

Instrumen angket memiliki kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi dengan petunjuk yang seragam bagi responden. Menurut Samsudi kelebihan dari angket, yaitu sebagai berikut:

- a. Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden yang menjadi sampel.

---

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172.

<sup>42</sup>Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142.

- b. Responden dalam menjawab lebih leluasa, tidak dipengaruhi oleh factor kehadiran peneliti.
- c. Setiap jawaban dapat difikirkan secara seksama oleh responden. Data yang terkumpul dapat lebih mudah dianalisis.<sup>43</sup>

## 2. Kisi-kisi instrument

**Tabel 3.1 Kisi-kisi instrument kepemimpinan kepala madrasah**

No	Variabel	Indikator	No Butir	
			(+)	(-)
1.	<b>Kepemimpinan kepala madrasah (x)</b>	<b>1. Kemampuan pengambilan keputusan</b> <b>2. Memotivasi</b> <b>3. Komunikasi</b> <b>4. Mengendalikan bawahan</b> <b>5. Tanggung jawab</b> <b>6. Pengendalian emosi</b>	<b>1,6</b> <b>3,16</b> <b>5,15,25</b> <b>9,17,26</b> <b>21,27</b> <b>11,19,30</b>	<b>2,13,23,</b> <b>4,7,24</b> <b>8,14</b> <b>10,18</b> <b>22,28</b> <b>12,20,29</b>

<sup>43</sup> Samsudi, *Desain Penelitian Pendidikan*, (Semarang: Unnes Press, 2006), h. 86.

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrument kinerja guru

No	Variabel	Indikator	No Butir	
			(+)	(-)
1.	<b>Kinerja guru (y)</b>	<b>1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran</b>	<b>6,7,15,20</b>	<b>1,2,18,19</b>
		<b>2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran</b>	<b>3,4,14,17</b>	<b>5,8,16</b>
		<b>3. Evaluasi/penilaian pembelajaran</b>	<b>11,12,13,16</b>	<b>9,10,</b>

Dalam penelitian ini menggunakan butir-butir instrument angket yang disajikan menggunakan skala *Likert* yang dinyatakan dalam lima pilihan alternative jawaban. Sangat Setuju (SS) diberinilai 5, Setuju (S) diberinilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberinilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberinilai 1. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini terdiri dari dua yaitu pernyataan positif dan negatif. Dalam pernyataan positif skala tertinggi untuk jawaban “sangat setuju atau sangat sering” sedangkan sebaliknya untuk pernyataan negative skala tertinggi untuk jawaban “sangat tidak setuju atau sangat jarang”.

Skala *Likert* yang digunakan tanpa menghilangkan alternative pilihan tengah karena diharapkan responden dapat berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Terdapat kelemahan dengan lima alternative jawaban. Arikunto menjelaskan bahwa responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah,

karena pilihan tengah adalah pilihan aman dan paling gampang.<sup>44</sup> Selanjutnya, responden diminta untuk menyatakan persetujuannya atau penolakannya terhadap pernyataan positif maupun negative dengan pilihan yang disediakan. Bentuk skala Likert menggunakan *check list*, yang memiliki keuntungan singkat dalam pembuatannya, hemat kertas, mudah dalam mentabulasikan data, dan secara visual lebih menarik.

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Item PernyataanSetuju					
Jawaban	Sangat Setuju / Sangat sering	Setuju/ SeringTidak	Kurang Setuju/ Kurang Sering	Tidak Setuju/ Tidak Sering/ Jarang	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Sering / Sangat Jarang
<b>Simbol</b>	SS	S	KS	TS	STS
<b>Skor Positif</b>	5	4	3	2	1
<b>Skor Negatif</b>	5	1	2	3	4

### 3. Teknik Observasi dan dokumentasi penelitian

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi. Menurut Sugiyono dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dalam bentuk tulisan, atau karya-

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,... h. 284.

karya monumental dari seseorang.<sup>45</sup> Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data dari buku-buku atau laporan-laporan yang relevan. Data yang diperoleh dari teknik dokumentasi yang dilakukan di lokasi penelitian akan dikumpulkan. Data inilah yang akan dipelajari oleh peneliti dan dicatat bagian bagian pentingnya. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti mencari data melalui dokumentasi berkaitan dengan data yang ada di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang.

#### 4. Uji validitas dan Reliabilitas instrument penelitian

##### a. Uji Validitas

Untuk variabel x telah dilakukan uji validitas 30 item pernyataan setelah dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  (0,237), maka sesuai dengan kaedah pengujiannya yang valid 28 item dan tidak valid 2 item pertanyaan. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil rekapitulasi uji validitas setiap item pertanyaan yang telah disusun dalam angket pada masing-masing variabel penelitian

**tabel 3.4 hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala madrasah**

No butir instrument	R- table	Pearson Correlation R Hitung	Keterangan
x1	0,237	,367	Valid
x2	0,237	,463	Valid
x3	0,237	,466	Valid
x4	0,237	,608	Valid
x5	0,237	,334	Valid
x6	0,237	,381	Valid
x7	0,237	,406	Valid
x8	0,237	,329	Valid

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*,... h. 240.

x9	0,237	,171	Tidak valid
x10	0,237	,302	Valid
x11	0,237	,420	Valid
x12	0,237	,480	Valid
x13	0,237	,644	Valid
x14	0,237	,544	Valid
x15	0,237	,382	Valid
x16	0,237	,320	Valid
x17	0,237	,228	Valid
x18	0,237	,241	Valid
x19	0,237	,321	Valid
x20	0,237	,034	Tidak valid
x21	0,237	,353	Valid
x22	0,237	,378	Valid
x23	0,237	,493	Valid
x24	0,237	,612	Valid
x25	0,237	,259	Valid
x26	0,237	,431	Valid
x27	0,237	,238	Valid
x28	0,237	,507	Valid
x29	0,237	,629	Valid
x30	0,237	,362	Valid

*Sumber data hasil olah data program SPSS 26*

Hasil pengolahan data kepemimpinan kepala madrasah, peneliti hanya menggunakan instrumen-instrumen kepemimpinan kepala madrasah yang valid saja guna menjaga keabsahan hasil penelitian ini, sedangkan item yang tidak valid dapat digunakan dalam penelitian ini.

untuk variabel y telah dilakukan uji validitas 20 item pernyataan setelah dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  (0,237), maka sesuai dengan kaedah pengujiannya yang valid 20 item. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil rekapitulasi uji validitas setiap item pertanyaan yang telah disusun dalam angket pada masing-masing variabel penelitian

**Tabel 3.5 hasil uji validitas kinerja guru**

No butir instrument	R- table	Pearson Correlation R Hitung	Keterangan
y1	0,237	,317	Valid
y2	0,237	,430	Valid
y3	0,237	,301	Valid
y4	0,237	,533	Valid
y5	0,237	,392	Valid
y6	0,237	,553	Valid
y7	0,237	,293	Valid
y8	0,237	,212	Valid
y9	0,237	,460	Valid
y10	0,237	,308	Valid
y11	0,237	,329	Valid
y12	0,237	,530	Valid
y13	0,237	,513	Valid
y14	0,237	,553	Valid

y15	0,237	,553	Valid
y16	0,237	,296	Valid
y17	0,237	,597	Valid
y18	0,237	,503	Valid
y19	0,237	,263	Valid
y20	0,237	,346	Valid

*Sumber data hasil olah data program SPSS 26*

### **b. uji Reliabilitas**

Sukardi, menjelaskan bahwa suatu angket dikatakan reliable jika mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas angket manajemen menggunakan program SPSS *for windows* versi 26.<sup>46</sup> Hasil Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui alat pengumpul data yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsisten dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian, mengingat bahwa skor yang diberikan pada setiap tanggapan dalam angket/kuesioner ini memiliki kisaran rentang 1 sampai 4, maka dalam hal ini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka item pertanyaan dalam kusioner dapat diandalkan (reliable), apabila nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , maka item pertanyaan dalam kusioner tidak dapat diandalkan (not reliable)

---

<sup>46</sup>Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 12

Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil uji realibilitas pada item yang dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas

**Tabel 3.6 hasil uji realibilitas kepemimpinan kepala madrasah (x)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	28

*Sumber data hasil olah data program SPSS 26*

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji realibilitas dengan bantuan program spss versi 26 *for windows* diperoleh nilai hitung kepemimpinan kepala madrasah 0,711. Dapat disimpulkan bahwa cronbach alpha  $0,711 > 0,60$  artinya reliable karena ini cronbach alpha lebih besar dari 0,60

**Tabel 3.7 hasil uji realibilitas kinerja guru (y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	20

*Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji realibilitas dengan bantuan program spss versi 26 *for windows* diperoleh nilai hitung kinerja guru 0,691 dapat disimpulkan bahwa *cronbach alpha*  $0,691 > 0,60$ , artinya *reliable* karena nilai *crobach alpha* lebih besar dari 0,60

### c. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Digunakan untuk menguji apakah hubungan yang muncul berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan) atau signifikan secara statistik.

**Tabel 3.4 kriteria Interpretasi koefisien**

Interval	Interpretasi
0,08 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,00 - 0,399	rendah

*Sumber data : riduwan dan akdon (2010:124)*

Selanjutnya untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

## G. Teknik analisis data

### a. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>47</sup> Perhitungan analisis deskriptif pemusatan data meliputi distribusi frekuensi, modus, median, harga rata-rata

<sup>47</sup> Fausia Nurlan, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Semarang: CV. Pilar Nusantara, 2019), h. 94

serta simpangan baku ( standar deviasi ). Range sweknes, kurtois, presantase, maksimum dan minimum. Analisis statistik deskriptif sebagaimana yang dimaksudkan oleh Guilford menggunakan distribusi frekuensi data bergolong melalui rumus.<sup>48</sup>

$$i = \frac{r + 1}{k}$$

Keterangan:

i = lebar interval

r = range

k = jumlah interval

kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan madrasah dan kinerja guru dengan menggunakan rumus sebagaimana dikemukakan oleh riduwan dan akdon berikut ini<sup>49</sup>

$$AP = \frac{xi}{sit} 100\%$$

Keterangan:

AP = angka presentase

Xi = hasil pengumpulan data setiap variabel

Sit = skor ideal

**Tabel 3.5 kriteria interpretasi skor variabel penelitian**

Skor presentase	Kriteria interpretasi
<b>0% - 39,99%</b>	Lemah
<b>40% - 59,99%</b>	Cukup
<b>60% - 79,99%</b>	Kuat
<b>80% - 100%</b>	Sangat kuat

Sumber data: riduwan dan akdon (2010:150)

<sup>48</sup> Dahlan thalib, *membangun motivasi belajar dengan pendekatan kecerdasan emosional & spiritual* (parepare: IAIN Parepare: nusantara press, 2019), h.42

<sup>49</sup> Dahlan thalib, *membangun motivasi belajar dengan pendekatan kecerdasan emosional & spiritual* (parepare: IAIN Parepare: nusantara press, 2019), h.38

## **b. Analisis statistik inferensial**

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program spss versi 26 *for windows*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji kolmogrov smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

### 2. Uji linieritas

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu.

Apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tapi jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.

### 3. Uji hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara persial dengan variabel terikat (Y), hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel
- c) Jika  $T_{hitung} = T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel

#### 4. Uji regresi

Analisis regresi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara satu atau lebih variabel indepen denterhadap satu variabel dependen. Analisis regresi dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Terdapat beberapa jenis regresi, seperti regresi linier, regresi logistik, dan regresi berganda.

Rumus regresi yang diterapkan dalam penelitian:

model persamaan regresi linear sederhana adalah berikut ini:

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y = variable response atau variable akibat (dependent)

X = variable predictor atau variable factor penyebab (dependent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan): besaran response yang ditimbulkan oleh predictor

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts Negeri 1 Sidenremg Rappang

Kepemimpinan kepala madrasah adalah peran yang sangat penting dalam pengelolaan sekolah. Kepala madrasah memimiliki tanggung jawab besar dalam memimpin, mengelola, dan mengawasi berbagai aspek operasional madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hasil Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi.

**Tabel 4.8 hasil uji statistik kepemimpinan kepala madrasah variabel x**

<b>Statistics kepemimpinan kepala madrasah</b>		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		93,96
Median		94,00
Mode		94
Std. Deviation		7,874
Variance		61,998
Range		65
Minimum		66
Maximum		131
Sum		4604

*Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26*

Tabel diatas menunjukkan hasil deskriptif data kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang yang terdiri dari 49 responden yang telah mengisi angket yang dibagikan dengan nilai rata-rata (*mean*) sebanyak 93 , nilai letak (*median*) 76, yang diukur dari nilai terendah sampai pada nilai tertinggi. Data yang berupa angka yang sering muncul (*mode*) adalah 675 dengan nilai perbedaan (*variance*) sebanyak 4245. Rentang nilai (*range*) yang diperoleh dari skor kepemimpinan kepala madrasah sebanyak 676 yaitu nilai tertinggi (*maksimun*) = 67 dikurangi nilai terendah (*minimum*) = 67 adapun jumlah skor keseluruhan (*sum*) dari responden diperoleh sebesar 5.561.

Selanjutnya hasil perhitungan data variabel kepemimpinan kepala madrasah disajikan melalui distribusi frekuensi tunggal berdasarkan program SPSS sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Kepemimpinan kepala madrasah					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	66	1	2,0	2,0	2,0
	85	1	2,0	2,0	4,1
	87	2	4,1	4,1	8,2
	89	2	4,1	4,1	12,2
	90	4	8,2	8,2	20,4
	91	6	12,2	12,2	32,7
	92	4	8,2	8,2	40,8
	93	2	4,1	4,1	44,9
	94	7	14,3	14,3	59,2
	95	6	12,2	12,2	71,4
	96	3	6,1	6,1	77,6
	97	5	10,2	10,2	87,8
	99	3	6,1	6,1	93,9
	102	1	2,0	2,0	95,9
	110	1	2,0	2,0	98,0

131	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26*

Selanjutnya hasil perhitungan data tersebut diatas diolah kedalam distribusi frekuensi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan penyajian dan pemetaan data hasil penelitian dan penyebaran skor variabel kepemimpinan kepala madrasah (x) di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang melalui tabel distribusi frekuensi.

**Tabel 4.9 distribusi kategori kepemimpinan kepala madrasah**

Kategori	Skor	frekuensi	Presentase
sangat baik	>101,83	3	6%
Baik	93,95-101,83	24	49%
cukup baik	86,08-93,95	20	41%
tidak baik	<86,08	2	4%
Jumlah		49	100%

*Sumber Data: Hasil Olah Data Microsft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala madrasah terdapat dalam yang diperoleh sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan kepala madrasah pada MTs Neegeri 1 Sidenreng Rappang berada pada kategori baik diperoleh persentase 49% dengan frekuensi sampel 24 guru. Sedangkan kepemimpinan kepala madrasah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 6% dengan frekuensi sampel 3 guru. Adapun kepemimpinan kepala madrasah pada kategori cukup baik diperoleh 41% dengan frekuensi sampel 20 guru dan tidak baik diperoleh 4% karena frekuensi sampel 2 guru

Gambar kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dapat diungkapkan melalui pengukuran instrumen angket penelitian yang disebarkan kepada 49 responden. Kemudian menghitung angka persentase variabel untuk

mengetahui kecenderungan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan kepala madrasah (x). Hasil perhitungan kecenderungan jawaban responden dikonsultasikan tabel 3.5 kriteria interpretasi skor

Untuk mengetahui kuat lemahnya kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan kepala madrasah (x) ditentukan oleh angka persentase, yaitu jumlah skor hasil pengumpulan data (*sum*) = 4.604, nilai ini diperoleh dari hasil pengelolaan data kepemimpinan kepala madrasah, dan jumlah skor ideal/maksimal (*sit*) adalah skor (skor tertinggi setiap item pertanyaan = 5) x (jumlah item pernyataan = 28) x ( jumlah responden = 49 ) sama dengan 6.860. Kemudian dihitung angka persentase untuk mengetahui kuat lemahnya variabel x yaitu

$$AP = \frac{xi}{sit} \times 100\%$$

$$AP = \frac{4.604}{6.860} \times 100\%$$

$$AP = 67,11 \%$$

Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan tabel 3.5 kriteria interpretasi skor yang telah di tetapkan, maka dapat dijelaskan bahwa gambaran hasil perhitungan responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dengan angka 67,11 % adalah tergolong tingkat kategori kuat

## 2. Kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

Kinerja guru merupakan sejauh mana seorang guru berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam konteks pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan guru dalam dalam perencanaan program kegiatan pembelajarn, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

**Tabel 4.10 hasil uji statistk kinerja guru variabel y**

<b>Statistics</b>		
<b>kinerja guru</b>		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		72,80
Median		73,00
Mode		72
Std. Deviation		6,272
Variance		39,332
Range		38
Minimum		49
Maximum		87
Sum		3567

*Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26*

Tabel diatas menunjukkan hasil deskriptif data kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang yang terdiri dari 49 responden yang telah mengisi angket yang dibagikan dengan nilai rata-rata hitung (*mean*) sebanyak 72,80, nilai letak (*median*) 73,00 yang diukur dari nilai yang terendah sampai pada nilai tertinggi. Data yang berupa angka yang sering muncul (*mode*) adalah nilai 72 dengan nilai perbedaan (*variance*) 39,332 tentang nilai (*range*) yang diperoleh dari skor kinerja guru

sebanyak 38 dan nilai tertinggi (*maksimun*) 87 dikurangi nilai terendah (*minimum*) 49. Adapun jumlah skor keseluruhan (*sum*) dari responden diperoleh sebesar 3.567

Selanjutnya hasil perhiungan data variabel kinerja guru disajikan melalui distribusi frekuensi berdasarkan program SPSS sebagaimana pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.10 distribusi frekuensi kinerja guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	1	2,0	2,0	2,0
	59	1	2,0	2,0	4,1
	61	1	2,0	2,0	6,1
	64	1	2,0	2,0	8,2
	65	1	2,0	2,0	10,2
	67	1	2,0	2,0	12,2
	69	1	2,0	2,0	14,3
	70	3	6,1	6,1	20,4
	72	13	26,5	26,5	46,9
	73	5	10,2	10,2	57,1
	74	6	12,2	12,2	69,4
	75	4	8,2	8,2	77,6
	76	1	2,0	2,0	79,6
	77	6	12,2	12,2	91,8
	80	1	2,0	2,0	93,9
	86	1	2,0	2,0	95,9
	87	2	4,1	4,1	100,0
	Total		49	100,0	100,0

*Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26*

Selanjutnya hasil perhitungan data tersebut di atas diolah ke dalam distribusi frekuensi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan penyajian data dan pemetaan data hasil penelitian dan penyebaran skor kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

**Tabel 4.11 persentase kategori kinerja guru**

Kategori	Skor	frekuensi	Presentase
Sangat baik	>79,06	4	8%
Baik	72,79-79,06	22	45%
cukup baik	6,27-72,79	23	47%
tidak baik	<6,27	0	0%
Jumlah		49	100%

*Sumber Data: Hasil Olah Data Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru pada MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang yang memiliki kinerja pada kategori cukup baik diperoleh persentase 47% dengan frekuensi sampel 23 guru. Sedangkan kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh 8% dengan frekuensi sampel 4 guru dan kinerja guru pada kategori baik diperoleh 45% dengan frekuensi 22 guru adapun kinerja guru pada kategori tidak baik diperoleh 0% dengan frekuensi 0.

Untuk mengetahui kuat lemahnya kecenderungan jawaban responden terhadap variabel kinerja guru ( $y$ ) ditentukan oleh angka persentase, yaitu jumlah skor hasil pengumpulan data ( $sum$ ) = 3.567, nilai ini diperoleh dari hasil pengelolaan data kinerja guru, dan jumlah skor ideal/maksimal ( $sit$ ) adalah skor (skor tertinggi setiap item pertanyaan = 5) x (jumlah item pernyataan = 20) x (jumlah responden = 49) sama dengan 4.900. Kemudian dihitung angka persentase untuk mengetahui kuat lemahnya variabel  $y$  yaitu

$$AP = \frac{xi}{sit} \times 100\%$$

$$AP = \frac{3.567}{4.900} \times 100\%$$

$$AP = 72,79\%$$

Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan tabel 3.5 kriteria interpretasi skor yang telah ditetapkan, maka dapat dijelaskan bahwa gambaran hasil perhitungan responden terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dengan angka 72,79 % adalah tergolong tingkat kategori kuat

## B. Pengujian Analisis statistik inferensial

### a) Uji normalitas

Pengujian normalitas menggunakan acuan probabilitas dengan taraf signifikan 0,05 Pada uji normalitas penulis menggunakan tabel *test of normality* dengan uji *kolmogorov smirnov* dengan bantuan program SPSS *versi 26 for windows*. Dasar ukurannya ialah jika nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut.

**Tabel 4.12 hasil uji normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,61360563
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,063
	Negative	-,180
Test Statistic		,180

Asymp. Sig. (2-tailed)	,065 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)	,073
Point Probability	,000

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

Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan sample *kolmogorov-smirnov test* diketahui nilai signifikansi variabel x dan y 0,65 jika dibandingkan dengan nilai propabilitas 0,05 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas  $0,65 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b) Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat membentuk garis lurus atau tidak. Dasar pengambilan keputusan taraf siginifikansi linearitas lebih besar dari 0,05, maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pada uji linearitas *compare means* yang dimana kriteria pengukurannya jika signifikan *deviation from linierity* lebih besar dari 0,05 maka adanya hubungan linear antara variabel x dan y. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut

Tabel 4.13 hasil uji linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kepemimpinan kepala madrasah	Between Groups	(Combined)	1391,581	15	92,772	6,168	,000
		Linearity	866,262	1	866,262	57,590	,000
		Deviation from Linearity	525,319	14	37,523	2,495	,015
	Within Groups		496,379	33	15,042		
	Total		1887,959	48			

Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *sig. Deviation from linearty* sebesar 0,15. Jika dibandingkan dengan nilai *probalitas* 0,05 niai *sig. Devitation from linierty* lebih besar 0,15 dari nilai *probabilitas* 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala madrasah (x) dan kinerja guru (y)

Uji analisis regresi sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk menunjukkan besar pengaruh antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y). Pada analisis *regresi linear* sederhana penulis menggunakan bantuan program SPSS *versi 26 for windows*, maka diperoleh hasil pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.14 hasil uji regresi linear sedehana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,102	8,058		2,743	,058
	kepemimpinan kepala madrasah	,540	,085	,677	6,313	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai constant (a) dari unstandardized coefficients sebesar 22,102 sedang nilai trust (b/koeffisien regresi) sebesar ,540 sehingga persamaan regresinya ditulis :

$$Y = a + b_1x$$

$$Y = 22,102 + 540X$$

Persamaan

- Konstanta regresi linear sebesar 22,102 mengandung arti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah nilainya 0 (no), maka variabel kinerja guru (y) nilainya positif adalah sebesar 22,102
- Koefisien regresi x sebesar 0,540 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai trust 1, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,540. Dengan demikian menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel x dan y adalah positif.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Pada uji t penulis menggunakan bantuan program SPSS *versi 26 for windows*, pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *coefficients*. Maka diperoleh hasil pada tabel dibawah sebagai berikut.

Tabel 4.15 hasil uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22,102	8,058		2,743	,058
	kepemimpinan kepala madsrah	,540	,085	,677	6,313	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26

Dari hasil Uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari output coeficients didapatkan  $T_{hitung}$  sebesar 6.313 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2.377 atau  $6.313 > 2.377$  dan nilai signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah  $0.000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Kepala madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Dari hasil uji regresi linier berdasarkan olahan output SPSS yaitu pertama, dilihat dari tabel *Collerations* atau tabel *Model Summery* (berdasarkan nilai R) yang merupakan simbol dari koefesien korelasi ( $r_{xy}$ ), bertujuan untuk mengetahui besarnya nilai korelasi (hubungan) antara variabel bebas dengan variabel terikat, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16 hasil uji korelasi**  
**Correlations**

		kepemimpinan kepala madrasah	kinerja guru
kepemimpinan kepala madrasah	Pearson Correlation	1	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
kinerja guru	Pearson Correlation	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

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

Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26

Hasil perhitungan pada tabel *Collerations* ada korelasi (hubungan) antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dengan perolehan sebesar ( $r_{xy}$ ) = 0,677. Nilai tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dan positif (hubungan searah) artinya, jika nilai X naik maka kinerja guru (Y) akan naik secara signifikan.

Kedua Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen penulis melihat besarnya nilai *r square* karena hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen, yang dianalisis menggunakan bantuan program SPSS *versi 26 for windows* diperoleh hasil nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebagai berikut.

**Tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 <sup>a</sup>	,459	,447	4,662

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala madrasah

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber Data: Hasil Olah Data Program SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil koefisien dapat dilihat dari output model summary menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,459. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,459 \times 100\% \\
 &= 45,9\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang**

Kepemimpinan kepala madrasah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengerakkan bawahannya agar dapat bekerja lebih semangat sehingga mampu mencapai kinerja yang baik.<sup>50</sup> Baik tidaknya

<sup>50</sup> Walda Isna Nisa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen", h. 159

kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru.<sup>51</sup> Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, akan meningkat kinerja guru, dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah kurang baik, maka tingkat kinerja guru akan rendah

. Kepala Madrasah harus memiliki kecermatan menganalisis situasi mempertimbangkan berbagai opsi, dan mengambil langkah tegas untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik keputusan yang bijak dan tepat akan membentuk budaya sekolah yang solid, mendorong inovasi, serta memberikan contoh yang baik kepada para siswa dan staf. Kepala madrasah sebagai motivator yaitu bagaimana cara kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai komunikator merupakan jembatan utama yang menghubungkan kepala madrasah, guru, dan seluruh komunitas pendidikan. Kepala madrasah yang mampu berkomunikasi dengan efektif akan membantu mengedarkan informasi yang jelas tentang tujuan, kebijakan, dan perkembangan madrasah kepada semua pihak yang terkait. Kepala madrasah sebagai pengendalian bawahan merupakan aspek penting dari kepemimpinan kepala madrasah dengan kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah mampu membimbing, mengarahkan, dan mengatur tugas serta tanggung jawab. Pengendalian yang bijak mencakup pembagian peran yang jelas, pengawasan yang tepat, serta memberikan dukungan dalam mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab merupakan komitmen utama kepala madrasah dalam menjalankan peran dan tugasnya secara profesional dan akuntabel.

---

<sup>51</sup> Iben Marta Fauzi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs An-Nur Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah", *Skripsi* (Lampung: Fak. Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung, 2016), h. 63.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum dan pemantauan kinerja guru. Kepala madrasah sebagai pengendalian emosi merupakan keterampilan penting bagi kepala madrasah dalam menghadapi berbagai situasi yang menantang, dengan kemampuan ini kepala madrasah dapat menjaga ketenangan dalam mengatasi konflik, mengambil keputusan yang bijak, serta berkomunikasi secara efektif.

Pada penelitian ini di deskripsikan kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan penilaian dari guru MTs negeri 1 Sidenreng Rappang. Kepemimpinan kepala madrasah dinilai berdasarkan perannya yaitu kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan pengendalian emosi. Berdasarkan hasil penyebaran angket ke 49 responden dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dinilai oleh sebagian besar guru MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang pada kategori baik (49%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sangat baik (6%), kategori cukup baik (41%), dan kategori tidak baik (4%) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberikan penilaian yang positif tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penilaian yang positif tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang, sehingga mampu mengantar sekolah yang dipimpinnya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan pengelolaan dan perhitungan data menggunakan program SPSS *versi 26* menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dapat diketahui dengan

perolehan nilai *mean* atau rata-rata sebesar 93,96. dan hasil perhitungan angka persentase kecenderungan jawaban responden yang berjumlah 49 terhadap variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan perolehan angka 67,11%. Angka ini menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah tergolong tingkat kategori kuat atau baik.

## **2. kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang**

kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kualitas hasil pendidikan tidak lepas oleh campur tangan kinerja guru karena guru merupakan pihak yang paling sering berinteraksi dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Melihat dari Indikator kinerja guru perencanaan program kegiatan pembelajaran merupakan landasan kuat bagi proses belajar mengajar yang efektif dan bermakna sebagai pemandu pendidikan, seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran tetapi juga merancang pengalaman belajar yang menginspirasi dan memberdayakan siswa. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan tahap penting dalam berproses belajar mengajar dimana rencana pembelajaran yang telah dirancang diwujudkan menjadi pengalaman nyata bagi siswa. Evaluasi/penilaian pembelajaran merupakan proses penting dalam mengukur pemahaman dan pencapaian siswa terhadap materi pelajaran serta mengevaluasi efektivitas metode pembelajaran bertujuan untuk memahami sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai dan memberikan umpan balik yang berharga bagi guru dan siswa.

Kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dinilai berdasarkan perannya yaitu merencanakan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Berdasarkan hasil

penyebaran angket ke 49 responden dapat diketahui bahwa tingkat kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang pada kategori baik (49%), sedangkan yang lainnya menilai kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sangat baik (6%), kategori cukup baik (41%), dan kategori tidak baik (4%) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya indikasi yang positif karena sebagian besar guru memberikan penilaian yang positif tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penilaian yang positif tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penilaian yang positif dari para guru tersebut dapat menjadi cerminan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi para guru MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang, sehingga mampu mengantar sekolah yang dipimpinnya menuju tujuan utama dari pendidikan, yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas

Hasil analisis data kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa indikator kinerja guru dapat tercapai dimana guru mampu merencanakan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran

Berdasarkan pengolahan data dan perhitungan menggunakan program SPSS *versi 26* bahwa kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dapat diketahui dengan perolehan nilai *mean* atau rata-rata sebesar 72,80 dan hasil perhitungan dari responden berjumlah 49 terhadap variabel kinerja guru dengan perolehan angka sebanyak 72,79 angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru tergolong tingkat kategori kuat atau baik.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang**

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Guru memerlukan perhatian dan pelayanan terbaik dari pemimpinnya agar mampu memanfaatkan waktu dengan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Beberapa pendapat di atas menggambarkan bahwa penurunan atau peningkatan yang terjadi pada kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai motivator yaitu bagaimana cara kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai komunikator merupakan jembatan utama yang menghubungkan kepala madrasah, guru, dan seluruh komunitas pendidikan. Kepala madrasah yang mampu berkomunikasi dengan efektif akan membantu mengedarkan informasi yang jelas tentang tujuan, kebijakan, dan perkembangan madrasah kepada semua pihak yang terkait. Kepala madrasah sebagai pengendalian bawahan merupakan aspek penting dari kepemimpinan kepala madrasah dengan kepemimpinan yang efektif.

Kinerja seorang guru dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran merupakan landasan kuat bagi proses belajar mengajar yang efektif dan bermakna sebagai pemandu pendidikan, seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran tetapi juga merancang pengalaman belajar yang menginspirasi dan memberdayakan siswa. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan tahap penting dalam berproses belajar mengajar dimana rencana pembelajaran yang telah dirancang diwujudkan menjadi pengalaman nyata bagi siswa. Evaluasi/penilaian pembelajaran

merupakan proses penting dalam mengukur pemahaman dan pencapaian siswa terhadap materi pelajaran serta mengevaluasi efektivitas metode pembelajaran bertujuan untuk memahami sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai

Guru menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Hal ini karena guru adalah titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan adalah pelaksanaan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru-guru yang dapat diandalkan kinerjanya. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu terus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dan teori menurut para ahli yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan nilai  $t_{hitung}$  yaitu 6.313 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,377 yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sehingga, pengujian hipotesis yang diperoleh adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Adapun uji koefisien korelasi diperoleh sebesar 67,7%. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang dengan kinerja kuat.

Pada penelitian ini hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 22,102 + 540X$  yang berarti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. dengan koefisien determinasi sebesar 45,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah. Dan 54,1% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah pada MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang termasuk dalam kategori kuat atau baik dengan frekuensi sampel 49 guru dan persentase sebesar 67,11% dengan skor rata-ratanya 93,96.
2. Kinerja guru pada MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang berada pada kategori kuat atau baik dari frekuensi sampel 49 guru dan persentase sebesar 72,79% dengan skor rata-ratanya 72,80.
3. Dari uji hipotesis diperoleh bahwa nilai signifikansi  $0.000 < 0,5$  (maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . yaitu  $6.313 > 2.377$  Hasil uji korelasi ( $r$ ) berada pada angka 67,7% yang mengasumsikan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan kategori kuat. Kinerja guru juga dipengaruhi sebesar 54,1% oleh faktor lain diluar dari faktor kepemimpinan kepala madrasah.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penerapan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang menunjukkan cenderung baik. Dengan demikian keadaan ini hendaknya dapat ditingkatkan yaitu melalui upaya-upaya penyelenggaraan tata kelola yang baik dengan adanya dukungan, partisipasi dan akuntabilitas.

2. Kinerja guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang menunjukkan cenderung baik. Hal ini hendak ditingkatkan sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta dapat menghasilkan lulusan yang baik.



## DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an Al-Karim

Andang, "Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah", (*Yogyakarta: ArRuzz Media*, 2014).

Asmawati, "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu", *Journal UNCP*, 2017.

Benjo, Sujanto, "Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah", (*Jakarta: Agung Sagung Seto*, 2009).

Departemen Pendidikan Nasional, "Penilaian Kinerja Guru", (*Jakarta: Ditjen PMTK*, 2008).

Fitria, Adan Imam Hidayat. (2017). "Pengaruh Bauran Pemasaran, Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kupunya Rumah Mode". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Hadromi, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang."

Handayaningrat, Soewarno, "Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen", (*Jakarta: Haji Masagung*).

Hasan, M. Iqbal, "Analisis Data Penelitian dengan Statistik", (*Jakarta: Bumi Aksara*, 2006).

Hasan, M. Iqbal, "Pokok-pokok Materi Statistik" (*Jakarta: Bumi Aksara*, 2008).

Heryanto, "Imam dan Totok Triwibowo", *Bandung: Informatika*, 2018.

Huber, S. G., "School leadership and leadership development: adjusting leadership theories and development programs to values and the core purpose of school", 2004.

Ibrahim, Ali, "Principal Leadership Style, Teaching Performances, and Academic Achievement in Dubai Schools", *International Journal of Research Studies in Education*, 2015.

Jahari, Aja dan Amirullah Syarbini, "Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi", (*Bandung: Alfabeta*, 2013).

Kartono dan Kartini. (2010). "Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu", *Jakarta: Rajawali Pers*.

Kholis, Nur, "Manajemen berbasis sekolah, teori, model dan aplikasi". (*Jakarta: Grasindo*, 2003).

Kunandar, "Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru" (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*, 2017).

Kurniadin, D. dan I. Machali, "Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan", *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*, 2012).

- Mahazan, M et al., (2015). "Islamic Leadership And Maqasid Al Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures", *Intrenational E-Journal Of Advances In Social Sciences*.
- Mulyasa, E., "Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi", (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).
- Nur, Indriartoro dan Bambang Supomo, "Metodologi Penelitian Bisnis", (Yogyakarta: BPFE, 2002).
- Pasolong, Harbani, "Teori Administrasi Publik", (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Permadi, D. dan D. Arifin, (2010). "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah", (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa).
- Prasetyo, Bambang, "Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto, 2013. "Penilaian Profesi Guru dan Angka Kreditnya", (Yogyakarta: Gava Media).
- Rusdiana, H.A., "Pengelolaan Pendidikan", (Bandung: Pustaka Setia, 2015).
- Samsudi, "Desain Penelitian Pendidikan", (Semarang: Unnes Press, 2006).
- Siagian, "Fungsi-fungsi Manajerial", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007).
- Sudjana, Nana, "Penelitian dan Penilaian Pendidikan", (Bandung: Sinar Baru, 2001).
- Sugianto, Mikael, "36 Jam Belajar Komputer SPSS 15", (Jakarta: Elex Media Komputind, 2007).
- Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Sugiyono, "Statistik Untuk Penelitian", (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Suharsimi, Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Suhar dan Dadang, "Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)", (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Suhertian, Piet A., "Konsep Dasar dan Teknik Supervise Pendidikan", (Jakarta: Rieka Cipta, 2000).
- Sujito, Agus, "Kepemimpinan Pada Sekolah Berstandar Nasional (Studi Kasus pada Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP N-1, Gubug)". *Jurnal Varia Pendidikan*, 2010.
- Sukiyanto dan Maulidah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan".
- Sulistyorini, "Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru", *Jurnal umum Pendidikan*, 2001.

- Sutanto dan Setiawan, (2000). “Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Tim Penyusun, “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi”, *Institut Agama Islam Negeri Parepare*, 2020.
- Wahyudi, Imam, “MengejarProfesi Guru”, (*Jakarta: Prestasi Pustaka*, 2012).
- Wibowo, “Manajemen Kinerja”, (*Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 2011).
- Yamin, Martinis dan Maisah, 2010. “Standarisasi Kinerja Guru”, (*Jakarta: GP Press*).
- Yi-Gean, Chen, “Exploring Differences from Principals “Leaderships and Teachers” Teaching Performances in Publicand Private Schools in Taiwan”, *The Journal of International Management Studies*, 2018.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)”, (*Bandung: Alfabeta*).





**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**Lampiran 1**  
Instrumen penelitian

	<p><b>KEMENTERIANAGAMA REPUBLIKINDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS TARBIYAH Jl.Amal Bakti No.8 Soreang 91131 Telp .(0421)21307</b></p>
	<p><b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</b></p>

NAMAMAHASISWA : Fadly  
NIM : 19.1900.058  
FAKULTAS : Tarbiyah  
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam  
JUDUL : Pengaruh KepemimpinanKepala Sekolah  
Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1  
Sidenreng Rappang

**LEMBAR KUISIONER**

Identitas Responden

(responden tidak perlu menulis nama )

1. No Responden: (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin: Pria/Wanita\*), Usia: Tahun
3. Nama Sekolah:

**Petunjuk pengisian angket**

Berdasarkan atas pengalaman bapak\ibu untuk mengisi angket dibawah ini  
berilah tanda (√) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling merefleksi

jawaban bapak\ibu pada setiap pertanyaan. Instrument gaya kepemimpinan kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert

**Pernyataan positif:**

Untuk pernyataan positif, sangat sering (ss) diberi nilai 5, sering (s) diberi nilai 4, kurang sering (ks) diberi nilai 3, tidak sering (ts) diberi nilai 2, sangat tidak sering(sts) diberi nilai 1.

**Pernyataan negative:**

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sering (STS) diberi nilai 5, Tidak Sering (TS) diberi nilai 4, Kurang Sering (KS) diberi nilai 3, Sering (S) diberi nilai 2, Sangat Sering (SS) diberi nilai 1

**A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Apakah kepala sekolah seringkali mengambil keputusan yang tepat dan berdasarkan analisis yang matang					
2	Apakah kepala sekolah cenderung ragu-ragu dan sulit mengambil keputusan dan sulit mengambil keputusan penting					
3	Apakah kepala sekolah mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan yang ditetapkan					
4	Apakah kepala sekolah kurang mampu memberikan dukungan dan motivasi kepada guru					
5	Apakah kepala sekolah efektif dalam menyampaikan informasi dan membangun komunikasi yang baik dengan staf pengajar					
6	Apakah kepala sekolah melibatkan guru-guru dalam proses pengambilan keputusan					
7	Apakah kepala sekolah jarang memberikan dorongan atau dukungan yang memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru					

8	Apakah kepala sekolah seringkali tidak jelas dalam menyampaikan pesan atau sulit untuk diajak berkomunikasi					
9	Apakah kepala sekolah mampu mengelola dan mengendalikan bawahan dengan baik, termasuk dalam hal pendelegasian tugas					
10	Apakah kepala sekolah cenderung tidak efektif dalam mengendalikan bawahan dan kurang memberikan arahan yang jelas					
11	Apakah kepala sekolah mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang menantang dan tetap tenang					
12	Apakah kepala sekolah seringkali terbawa emosi dan tidak mampu mengendalikan emosionalnya					
13	Apakah kepala sekolah seringkali mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan masukan atau perspektif dari guru					
14	Apakah kepala sekolah seringkali tidak memberikan arahan yang jelas atau tidak mengkomunikasikan perubahan kebijakan secara efektif					
15	Apakah kepala sekolah secara teratur mengadakan pertemuan atau forum untuk mendengarkan masukan dan saran dari guru					
16	Apakah kepala sekolah memberikan apresiasi dan penghargaan kepada guru-guru yang mencapai hasil kerja yang baik					
17	Apakah kepala sekolah memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru-guru dalam mengatasi tantangan atau masalah yang mereka hadapi					
18	Apakah kepala sekolah seringkali terlalu otoriter dan tidak memberikan kebebasan atau ruang untuk inisiatif guru-guru					
19	Apakah kepala sekolah mampu menunjukkan empati dan mengelola konflik dengan bijaksana dalam situasi yang sulit					
20	Apakah kepala sekolah sering kehilangan kendali emosi dan menunjukkan perilaku yang tidak profesional dalam situasi yang menegangkan					
21	Apakah kepala sekolah bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil dalam lingkungan sekolah					
22	Apakah kepala sekolah sering menghindari tanggung jawab dan menyalahkan pihak lain					
23	Apakah kepala sekolah sering mengabaikan pendapat dan masukan dari guru-guru dalam					

	pengambilan keputusan					
24	Apakah kepala sekolah kurang peduli terhadap motivasi dan kesejahteraan guru-guru					
25	Apakah kepala sekolah membuka saluran komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru-guru					
26	Bagaimana kepala sekolah memberikan arahan dan pengarahan yang jelas kepada guru-guru dalam menjalankan kinerja					
27	Bagaimana kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab terhadap kinerja guru					
28	Apakah kepala sekolah kurang bertanggung jawab terhadap administrasi dan manajemen sekolah					
29	Apakah kepala sekolah sering menunjukkan ketidakmampuan dalam mengendalikan emosi dan menghadapi konflik					
30	Bagaimana kepala sekolah menunjukkan kemampuan untuk mengendalikan emosi dan menjaga sikap yang tenang dalam situasi yang menantang					

### B. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya kurang memperhatikan kebutuhan individu siswa dalam merencanakan kegiatan pembelajaran					
2	Saya merencanakan tujuan pembelajaran yang umum dan tidak terukur dengan jelas					
3	Materi pembelajaran yang saya siapkan relevan dan mengikuti perkembangan kurikulum					
4	Saya melaksanakan pembelajaran dengan tepat waktu sesuai dengan jadwal pembagian tugas					
5	Dalam proses pembelajaran yang saya lakukan kurang sesuai dengan alokasi waktu yang terdapat dari RPP					
6	Saya secara rinci merencanakan tujuan pembelajaran yang spesifik dan terukur					
7	Saya menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan					
8	Saya hanya mengandalkan satu metode pembelajaran yang monoton tanpa variasi					
9	Saya tidak memperhatikan hasil evaluasi dalam penyesuaian metode pengajaran atau tidak					

	melakukan tindak perbaikan					
10	Saya jarang memberikan umpan balik yang bermanfaat atau tidak memberikan panduan yang jelas kepada siswa berdasarkan evaluasi					
11	Saya melakukan evaluasi berkala untuk mengetahui respon peserta didik terhadap proses pembelajaran					
12	Saya menyusun instrument evaluasi peserta didik untuk mengetahui umpan balik					
13	Saya melakukan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedial atau tugas					
14	Saya menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan terstruktur					
15	saya merencanakan program kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan tujuan pembelajaran					
16	Saya sering tidak mampu mengelola kelas dengan baik dan mempertahankan fokus siswa selama pembelajaran					
17	saya melakukan penilaian yang adil dan akurat terhadap kemajuan belajar siswa					
18	saya menjaga disiplin dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dalam kelas					
19	saya kurang memperhatikan kebutuhan dan minat siswa dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran					
20	saya memperhitungkan keberagaman siswa, termasuk siswa dengan kebutuhan khusus, dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran					

PAREPARE

**Lampiran 2**  
Skor tabulasi

**a. kepemimpinan kepala madrasah variabel (x)**

N O	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8	x1 9	x2 0	x2 1	x2 2	x2 3	x2 4	x2 5	x2 6	x2 7	x2 8	x2 9	x3 0	total	
1	5	2	5	2	4	5	1	1	5	1	5	1	1	1	4	4	5	3	5	1	4	1	1	1	1	4	5	5	1	2	4	89
2	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	3	2	1	1	5	4	4	1	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	87
3	5	2	4	1	5	5	5	3	5	1	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	95
4	5	2	4	1	5	5	5	3	5	1	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	95
5	4	2	5	2	5	5	4	3	5	2	5	1	2	1	5	4	5	3	3	1	5	1	2	1	1	5	5	5	1	2	5	99
6	5	1	5	2	5	5	4	3	5	1	5	1	1	4	5	5	5	2	1	1	5	1	2	1	1	5	5	4	2	1	5	97
7	4	2	5	1	5	5	4	3	5	1	5	2	1	2	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	95
8	5	3	5	1	5	5	5	2	5	1	5	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	97
9	5	2	4	1	5	5	5	3	5	2	5	2	1	1	5	5	5	2	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	2	5	96
10	5	2	5	1	5	5	5	3	5	1	5	4	2	1	5	5	5	3	2	1	5	1	2	1	1	4	5	4	1	1	5	99
11	4	2	5	2	5	5	5	3	5	1	5	1	1	1	5	5	5	3	3	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	2	5	97
12	5	2	5	1	5	5	5	2	5	1	4	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	91
13	4	1	5	2	5	5	5	3	5	1	4	1	1	1	5	4	5	2	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	91
14	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	90
15	5	2	4	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	3	4	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	94
16	5	2	5	2	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	2	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	97
17	4	2	4	1	5	5	5	3	5	1	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	1	4	5	5	1	1	5	94
18	3	3	5	1	5	4	5	3	5	1	3	2	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	1	2	5	5	5	5	1	2	5	96

19	4	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	3	1	1	5	5	5	3	4	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	95
20	5	2	4	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	3	4	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	94
21	5	1	5	1	5	5	5	3	5	1	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	95
22	5	2	4	1	5	5	5	3	5	1	4	3	1	1	5	5	5	3	4	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	97
23	5	2	5	2	4	5	5	1	5	1	5	1	1	1	4	4	5	3	5	1	4	1	1	1	4	5	5	1	2	5	94
24	5	1	5	1	5	5	2	1	4	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	90
25	5	1	4	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	91
26	5	2	4	1	5	5	5	3	5	1	4	1	2	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	4	4	5	1	1	5	93
27	5	1	5	1	4	5	5	1	5	1	5	1	1	1	4	5	5	1	2	1	5	1	1	1	4	4	5	1	1	5	87
28	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	90
29	5	2	5	1	5	5	5	2	4	1	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	94
30	5	2	4	1	5	5	5	3	5	1	4	3	1	1	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	95
31	3	3	4	1	5	4	4	1	4	2	5	1	2	2	4	4	4	2	1	2	4	3	1	2	5	4	4	3	1	4	89
32	5	1	5	1	4	5	5	1	5	2	5	1	2	1	5	5	5	3	1	2	5	1	1	1	5	5	5	1	2	4	94
33	4	3	5	1	4	5	4	1	5	1	3	1	3	2	5	5	5	3	2	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	92
34	5	1	5	1	5	5	5	2	5	1	5	2	1	1	5	5	5	2	2	1	5	1	1	1	4	5	5	1	1	5	93
35	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	2	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	91
36	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	2	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	91
37	5	1	5	2	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	2	1	5	92
38	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	2	1	2	4	5	5	1	1	1	4	1	2	1	5	5	5	1	1	5	91
39	5	1	5	2	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	2	1	5	1	1	1	4	5	5	2	1	5	92
40	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	90
41	5	1	4	1	5	4	5	1	4	1	5	1	1	1	5	5	4	1	1	1	5	1	1	1	5	4	5	1	1	5	85
42	2	2	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	92
43	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	94

44	4	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	2	1	5	5	5	2	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	2	5	96
45	5	2	5	2	5	5	5	1	5	1	5	1	2	2	5	5	5	1	2	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	99
46	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	2	5	5	3	1	5	5	5	2	1	5	102
47	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4	1	5	1	2	1	4	5	5	1	1	5	110
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	131
49	1	1	1	1	4	4	1	5	5	1	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	66

**b. kinerja guru variabel (y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	total
1	2	1	5	5	1	5	5	2	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	73
2	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	77
3	1	1	4	5	5	5	4	4	1	2	5	5	4	5	5	3	4	5	1	5	74
4	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	77
5	1	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	4	5	5	2	5	5	1	5	73
6	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
7	1	1	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	73
8	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	77
9	1	1	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	73
10	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	77
11	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	69
12	1	1	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	74
13	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72

14	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
15	3	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	74
16	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	77
17	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	74
18	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	73
19	1	1	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	75
20	1	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	76
21	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
22	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
23	1	1	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	75
24	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	77
25	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
26	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	5	5	1	5	5	2	5	72
27	1	1	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	75
28	2	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	75
29	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
30	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
31	1	1	5	4	5	5	4	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	74
32	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
33	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	74
34	1	1	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	5	5	3	5	2	1	5	72
35	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	72
36	1	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	2	1	5	70
37	1	1	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5	72
38	1	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	2	1	5	70

39	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	64
40	1	1	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	70
41	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	67
42	1	1	1	5	5	5	5	1	2	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	61
43	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	4	1	1	1	59
44	1	1	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	65
45	2	4	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	80
46	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	87
47	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	87
48	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	86
49	5	2	1	1	1	4	4	4	1	4	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	49



**Lampiran 3**  
R tabel

Tabel R-Hitung (lanjutan)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589

## Lampiran 4 Uji validitas

### a. kepemimpinan kepala madrasah (x)

		Correlations																															
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	xtotal	
x1	Pearson Correlation	1																															
	Sig. (2-tailed)		0,242	0,001	0,542	0,166	0,000	0,004	0,080	0,783	0,039	0,000	0,389	0,674	0,547	0,055	0,008	0,557	0,360	0,180	0,557	0,020	0,259	0,400	0,453	0,009	0,020	0,004	0,878	0,929	0,004	0,009	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
x2	Pearson Correlation	-0,170	1																														
	Sig. (2-tailed)	0,242		0,803	0,006	0,904	0,297	0,979	0,031	0,740	0,516	0,405	0,001	0,117	0,321	0,904	0,752	0,934	0,007	0,089	0,934	0,592	0,050	0,978	0,000	0,573	0,917	0,740	0,009	0,000	0,740	0,001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
x3	Pearson Correlation	,462	-0,036	1																													
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,803		0,159	0,200	0,000	0,006	0,007	0,604	0,579	0,000	0,855	0,293	0,278	0,053	0,108	0,383	0,671	0,697	0,986	0,019	0,398	0,202	0,780	0,000	0,000	0,004	0,732	0,361	0,004	0,001	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x4	Pearson Correlation	0,089	,387	0,204	1																												
	Sig. (2-tailed)	0,542	0,006	0,159		0,856	0,384	0,745	0,052	0,384	0,747	0,206	0,127	0,013	0,003	0,856	0,232	0,456	0,628	0,023	0,456	0,695	0,073	0,062	0,000	0,898	0,324	0,914	0,000	0,000	0,914	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x5	Pearson Correlation	0,201	-0,018	0,186	-0,027	1																											
	Sig. (2-tailed)	0,166	0,904	0,200	0,856		0,427	0,000	0,558	0,446	0,761	0,049	0,096	0,898	0,557	0,000	0,007	0,514	0,584	0,214	0,259	0,000	0,352	0,321	0,574	0,006	0,047	0,427	0,401	0,319	0,000	0,019	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x6	Pearson Correlation	,580	-0,152	,513	0,127	0,116	1																										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,297	0,000	0,384	0,427		0,035	0,333	0,001	0,970	0,003	0,427	0,689	0,759	0,016	0,034	0,000	0,066	0,064	0,104	0,005	0,059	0,429	0,075	0,253	0,000	0,001	0,247	0,987	0,001	0,007	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x7	Pearson Correlation	,400	0,004	,386	-0,048	,481	,302	1																									
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,979	0,006	0,745	0,000	0,035		0,367	0,129	0,679	0,021	0,152	0,631	0,938	0,000	0,000	0,990	0,761	0,059	0,990	0,000	0,528	0,824	0,835	0,005	0,085	0,007	0,987	0,801	0,000	0,004	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x8	Pearson Correlation	-0,253	,309	-,378	0,279	0,086	-0,141	-0,132	1																								
	Sig. (2-tailed)	0,080	0,031	0,007	0,052	0,558	0,333	0,367		0,234	0,089	0,002	0,000	0,039	0,014	0,558	0,631	0,163	0,170	0,367	0,163	0,788	0,977	0,065	0,015	0,000	0,612	0,064	0,241	0,019	0,916	0,021	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x9	Pearson Correlation	0,040	-0,049	0,076	0,127	-0,111	,456	0,220	0,173	1																							
	Sig. (2-tailed)	0,783	0,740	0,604	0,384	0,446	0,001	0,129	0,234		0,970	0,680	0,784	0,689	0,759	0,427	0,533	0,000	0,439	0,777	0,104	0,318	0,902	0,429	0,515	0,286	0,005	0,207	0,247	0,446	0,207	0,241	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x10	Pearson Correlation	-,296	0,095	0,081	0,047	0,045	0,006	0,061	0,245	0,006	1																						
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,516	0,579	0,747	0,761	0,970	0,679	0,089	0,970		0,249	0,581	0,003	0,009	0,761	0,945	0,886	0,538	0,683	0,396	0,856	0,935	0,117	0,329	0,472	0,856	0,970	0,431	0,325	0,563	0,035	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

x11	Pearson Correlation	,513	-.122	,593	0,184	,283	,417	,329	-.424	-0,060	0,168	1	-.142	0,103	0,154	0,124	,310	0,085	0,039	0,143	0,134	0,169	0,013	0,203	0,002	,631	0,256	0,226	0,172	0,116	0,226	,420
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,405	0,000	0,206	0,049	0,003	0,021	0,002	0,680	0,249		0,330	0,482	0,291	0,397	0,030	0,563	0,792	0,326	0,360	0,245	0,931	0,162	0,987	0,000	0,076	0,118	0,238	0,429	0,118	0,003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x12	Pearson Correlation	0,126	,444	-0,027	0,221	0,240	0,116	0,208	,489	0,040	-0,081	-0,142	1	0,104	0,106	0,177	0,203	0,078	,321	0,180	-0,164	0,148	0,048	0,145	,441	-0,270	0,217	-0,036	0,234	,329	0,192	,480
	Sig. (2-tailed)	0,389	0,001	0,855	0,127	0,096	0,427	0,152	0,000	0,784	0,581	0,330		0,476	0,469	0,224	0,161	0,596	0,024	0,217	0,259	0,309	0,744	0,321	0,002	0,061	0,134	0,808	0,106	0,021	0,187	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x13	Pearson Correlation	0,062	0,227	0,153	,353	-0,019	0,059	0,070	,295	0,059	,419	0,103	0,104	1	,520	0,104	0,066	0,029	-0,055	0,120	,392	0,083	,489	,690	,469	0,043	0,016	-0,015	,503	,419	-0,015	,644
	Sig. (2-tailed)	0,674	0,117	0,293	0,013	0,898	0,689	0,631	0,039	0,689	0,003	0,482	0,476		0,000	0,476	0,653	0,842	0,706	0,411	0,005	0,571	0,000	0,000	0,001	0,771	0,911	0,918	0,000	0,003	0,918	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x14	Pearson Correlation	0,088	0,145	0,158	,415	0,086	0,045	0,011	,349	0,045	,369	0,154	0,106	,520	1	0,027	0,103	0,018	-0,128	0,086	-0,018	0,003	0,156	,404	,461	0,063	0,067	-0,168	,464	,330	0,045	,544
	Sig. (2-tailed)	0,547	0,321	0,278	0,003	0,557	0,759	0,938	0,014	0,759	0,009	0,291	0,469	0,000		0,856	0,480	0,901	0,381	0,555	0,901	0,986	0,285	0,004	0,001	0,667	0,648	0,248	0,001	0,021	0,759	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x15	Pearson Correlation	0,276	-0,018	0,278	-0,027	,620	,343	,481	0,086	0,116	0,045	0,124	0,177	0,104	0,027	1	,559	0,164	0,110	-0,129	-0,164	,902	0,030	-0,003	-0,052	,298	,491	,343	-0,100	-0,050	,571	,382
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,904	0,053	0,856	0,000	0,016	0,000	0,558	0,427	0,761	0,397	0,224	0,476	0,856		0,000	0,259	0,452	0,376	0,259	0,000	0,837	0,984	0,722	0,037	0,000	0,016	0,495	0,731	0,000	0,007
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x16	Pearson Correlation	,372	-0,046	0,232	-0,174	,381	,304	,493	-0,070	0,091	-0,010	,310	0,203	0,066	0,103	,559	1	,382	-0,008	-0,214	-0,139	,633	0,050	0,020	-0,036	,312	0,248	,304	-0,074	-0,114	,517	,320
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,752	0,108	0,232	0,007	0,034	0,000	0,631	0,533	0,945	0,030	0,161	0,653	0,480	0,000		0,007	0,954	0,141	0,341	0,000	0,736	0,893	0,806	0,029	0,086	0,034	0,611	0,434	0,000	0,025
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x17	Pearson Correlation	0,086	-0,012	0,127	0,109	-0,095	,546	0,002	0,202	,546	-0,021	0,085	0,078	0,029	0,018	0,164	,382	1	0,205	0,158	-,290	0,195	-0,052	0,099	-0,128	-0,103	,476	0,235	-0,220	0,095	0,235	0,228
	Sig. (2-tailed)	0,557	0,934	0,383	0,456	0,514	0,000	0,990	0,163	0,000	0,886	0,563	0,596	0,842	0,901	0,259	0,007		0,157	0,278	0,043	0,179	0,725	0,499	0,382	0,483	0,001	0,104	0,128	0,514	0,104	0,115
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x18	Pearson Correlation	0,134	,381	-0,062	0,071	-0,080	0,265	0,045	0,199	0,113	-0,090	0,039	,321	-0,055	-0,128	0,110	-0,008	0,205	1	,421	-0,032	0,042	-0,257	-0,098	-0,072	-0,249	0,179	0,037	-0,152	0,080	-0,039	0,241
	Sig. (2-tailed)	0,360	0,007	0,671	0,628	0,584	0,066	0,761	0,170	0,439	0,538	0,792	0,024	0,706	0,381	0,452	0,954	0,157		0,003	0,828	0,774	0,075	0,504	0,621	0,084	0,218	0,800	0,296	0,584	0,792	0,096
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x19	Pearson Correlation	0,195	0,245	0,057	,324	-0,181	0,267	-0,272	0,132	-0,042	0,060	0,143	0,180	0,120	0,086	-0,129	-0,214	0,158	,421	1	-0,228	-0,144	-0,139	0,014	0,131	-,305	0,190	0,205	0,008	,284	0,020	,321
	Sig. (2-tailed)	0,180	0,089	0,697	0,023	0,214	0,064	0,059	0,367	0,777	0,683	0,326	0,217	0,411	0,555	0,376	0,141	0,278	0,003		0,114	0,322	0,340	0,924	0,370	0,033	0,191	0,158	0,956	0,048	0,891	0,025
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x20	Pearson Correlation	-0,086	0,012	-0,003	-0,109	-0,164	-0,235	-0,002	-0,202	-0,235	0,124	0,134	-0,164	,392	-0,018	-0,164	-0,139	-,290	-0,032	-0,228	1	-0,195	,341	,305	0,128	0,225	-0,195	-0,235	,373	0,034	-,546	0,034
	Sig. (2-tailed)	0,557	0,934	0,986	0,456	0,259	0,104	0,990	0,163	0,104	0,396	0,360	0,259	0,005	0,901	0,259	0,341	0,043	0,828	0,114		0,179	0,017	0,033	0,382	0,120	0,179	0,104	0,008	0,814	0,000	0,816
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

x21	Pearson Correlation	,330	-.078	,333	-.057	,491	,392	,545	,039	,146	,027	,169	,148	,083	,003	,902	,633	,195	,042	-.144	-.195	1	,008	-.029	-.071	,285	,332	,392	-.130	-.080	,638	,353
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,592	0,019	0,695	0,000	0,005	0,000	0,788	0,318	0,856	0,245	0,309	0,571	0,986	0,000	0,000	0,179	0,774	0,322	0,179		0,956	0,841	0,626	0,047	0,020	0,005	0,372	0,586	0,000	0,013
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x22	Pearson Correlation	-.164	,282	,123	0,259	0,136	-.0271	0,082	0,004	-.0018	-.0012	0,013	0,048	,489	,156	0,030	0,050	-.0052	-.0257	-.0139	,341	0,008	1	,311	,481	0,246	0,008	-.0018	,407	,393	-.0018	,378
	Sig. (2-tailed)	0,259	0,050	0,398	0,073	0,352	0,059	0,528	0,977	0,902	0,935	0,931	0,744	0,000	0,285	0,837	0,736	0,725	0,075	0,340	0,017	0,956		0,029	0,000	0,089	0,956	0,902	0,004	0,005	0,902	0,007
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x23	Pearson Correlation	0,123	-.004	0,186	0,269	0,145	0,116	0,033	0,265	0,116	0,227	0,203	0,145	,690	,404	-.0003	0,020	0,099	-.0098	0,014	,305	-.0029	,311	1	0,229	0,132	0,131	-.0238	,392	0,225	0,116	,493
	Sig. (2-tailed)	0,400	0,978	0,202	0,062	0,321	0,429	0,824	0,065	0,429	0,117	0,162	0,321	0,000	0,004	0,984	0,893	0,499	0,504	0,924	0,033	0,841	0,029		0,114	0,364	0,371	0,099	0,005	0,121	0,429	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x24	Pearson Correlation	-.110	,603	,041	,696	0,082	-.0256	0,031	,346	-.0095	0,143	0,002	,441	,469	,461	-.0052	-.0036	-.0128	-.0072	0,131	0,128	-.0071	,481	0,229	1	0,004	-.0071	-.0095	,795	,792	-.0095	,612
	Sig. (2-tailed)	0,453	0,000	0,780	0,000	0,574	0,075	0,835	0,015	0,515	0,329	0,987	0,002	0,001	0,001	0,722	0,806	0,382	0,621	0,370	0,382	0,626	0,000	0,114		0,979	0,626	0,515	0,000	0,000	0,515	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x25	Pearson Correlation	,368	-.082	,655	-.0019	,388	0,166	,393	-.517	-.0156	0,105	,631	-.0270	0,043	0,063	,298	,312	-.0103	-.0249	-.305	0,225	,285	0,246	0,132	0,004	1	,285	0,274	0,079	0,016	0,274	0,259
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,573	0,000	0,898	0,006	0,253	0,005	0,000	0,286	0,472	0,000	0,061	0,771	0,667	0,037	0,029	0,483	0,084	0,033	0,120	0,047	0,089	0,364	0,979		0,047	0,057	0,588	0,916	0,057	0,072
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x26	Pearson Correlation	,330	0,015	,531	0,144	,285	,638	0,249	-.0074	,392	0,027	0,256	0,217	0,016	0,067	,491	0,248	,476	0,179	0,190	-.0195	,332	0,008	0,131	-.0071	,285	1	,392	-.0130	0,126	,392	,431
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,917	0,000	0,324	0,047	0,000	0,085	0,612	0,005	0,856	0,076	0,134	0,911	0,648	0,000	0,086	0,001	0,218	0,191	0,179	0,020	0,956	0,371	0,626	0,047		0,005	0,372	0,389	0,005	0,002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x27	Pearson Correlation	,400	-.0049	,404	0,016	0,116	,456	,384	-.0267	0,183	0,006	0,226	-.0036	-.0015	-.0168	,343	,304	0,235	0,037	0,205	-.0235	,392	-.0018	-.0238	-.0095	0,274	,392	1	-.302	0,111	,456	0,238
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,740	0,004	0,914	0,427	0,001	0,007	0,064	0,207	0,970	0,118	0,808	0,918	0,248	0,016	0,034	0,104	0,800	0,158	0,104	0,005	0,902	0,099	0,515	0,057	0,005		0,035	0,446	0,001	0,100
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x28	Pearson Correlation	-.022	,370	0,050	,676	0,123	-.0169	-.0002	0,171	-.0169	0,115	0,172	0,234	,503	,464	-.0100	-.0074	-.0220	-.0152	0,008	,373	-.0130	,407	,392	,795	0,079	-.0130	-.302	1	,545	-.0169	,507
	Sig. (2-tailed)	0,878	0,009	0,732	0,000	0,401	0,247	0,987	0,241	0,247	0,431	0,238	0,106	0,000	0,001	0,495	0,611	0,128	0,296	0,956	0,008	0,372	0,004	0,005	0,000	0,588	0,372	0,035		0,000	0,247	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x29	Pearson Correlation	-.0013	,493	0,133	,770	-.0145	-.0002	-.0037	,335	0,111	0,144	0,116	,329	,419	,330	-.0050	-.0114	0,095	0,080	,284	0,034	-.0080	,393	0,225	,792	0,016	0,126	0,111	,545	1	-.0116	,629
	Sig. (2-tailed)	0,929	0,000	0,361	0,000	0,319	0,987	0,801	0,019	0,446	0,325	0,429	0,021	0,003	0,021	0,731	0,434	0,514	0,584	0,048	0,814	0,586	0,005	0,121	0,000	0,916	0,389	0,446	0,000		0,427	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
x30	Pearson Correlation	,400	-.0049	,404	0,016	,571	,456	,629	-.0015	0,183	-.0085	0,226	0,192	-.0015	0,045	,571	,517	0,235	-.0039	0,020	-.546	,638	-.0018	0,116	-.0095	0,274	,392	,456	-.0169	-.0116	1	,362
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,740	0,004	0,914	0,000	0,001	0,000	0,916	0,207	0,563	0,118	0,187	0,918	0,759	0,000	0,000	0,104	0,792	0,891	0,000	0,000	0,902	0,429	0,515	0,057	0,005	0,001	0,247	0,427		0,011
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

**b. kinerja guru (y)**

		Correlations																				
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	total
y1	Pearson Correlation	1	,713**	-.467**	-.414**	-.357**	-.442**	-.0177	,421**	,690**	,858**	-.0056	-.418**	-.363**	-.442**	-.442**	-.0092	-.388**	0,245	,386**	0,116	,317**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001	0,003	0,012	0,001	0,223	0,003	0,000	0,000	0,704	0,003	0,010	0,001	0,001	0,530	0,006	0,090	0,006	0,428	0,027
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y2	Pearson Correlation	,713**	1	-.0146	-.0138	-.0077	-.0152	-.0038	0,120	,668**	,709**	0,016	-.0124	-.0111	-.0152	-.0152	-.0072	-.0124	0,153	0,083	0,084	,430**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,316	0,346	0,598	0,297	0,797	0,413	0,000	0,000	0,914	0,396	0,447	0,297	0,297	0,623	0,396	0,295	0,570	0,566	0,002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y3	Pearson Correlation	-.467**	-.0146	1	,535**	,371**	,559**	,371**	-.428**	-.321**	-.485**	,484**	,514**	,529**	,559**	,559**	0,176	,549**	0,093	-.437**	-.0076	,301**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,316		0,000	0,009	0,000	0,009	0,002	0,024	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,228	0,000	0,525	0,002	0,605	0,035
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y4	Pearson Correlation	-.414**	-.0138	,535**	1	,675**	,970**	,689**	-.344**	0,069	-.338**	-.0055	,912**	,887**	,970**	,970**	0,068	,912**	-.0088	0,049	-.0048	,533**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,346	0,000		0,000	0,000	0,000	0,016	0,637	0,017	0,706	0,000	0,000	0,000	0,000	0,644	0,000	0,547	0,738	0,741	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y5	Pearson Correlation	-.357**	-.0077	,371**	,675**	1	,700**	,378**	-.0244	0,081	-.0219	-.0065	,826**	,632**	,700**	,700**	-.0153	,652**	-.0103	-.0255	0,050	,392**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,598	0,009	0,000		0,000	0,007	0,091	0,579	0,130	0,658	0,000	0,000	0,000	0,000	0,293	0,000	0,480	0,077	0,732	0,005
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y6	Pearson Correlation	-.442**	-.0152	,559**	,970**	,700**	1	,565**	-.310**	0,057	-.360**	-.0045	,943**	,919**	1,000**	1,000**	0,115	,943**	-.0072	0,040	-.0040	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,297	0,000	0,000	0,000		0,000	0,030	0,698	0,011	0,757	0,000	0,000	0,000	0,000	0,432	0,000	0,622	0,784	0,786	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y7	Pearson Correlation	-.0177	-.0038	,371**	,689**	,378**	,565**	1	-.466**	0,100	-.0231	-.0080	,521**	,642**	,565**	,565**	-.0146	,664**	-.0128	0,071	-.0070	,293**
	Sig. (2-tailed)	0,223	0,797	0,009	0,000	0,007	0,000		0,001	0,492	0,111	0,583	0,000	0,000	0,000	0,000	0,316	0,000	0,381	0,628	0,631	0,041
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y8	Pearson Correlation	,421**	0,120	-.428**	-.344**	-.0244	-.310**	-.466**	1	0,065	0,269	0,008	-.0277	-.344**	-.310**	-.310**	,476**	-.344**	0,241	,389**	0,186	0,212
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,413	0,002	0,016	0,091	0,030	0,001		0,656	0,062	0,958	0,054	0,016	0,030	0,030	0,001	0,016	0,096	0,006	0,202	0,144
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y9	Pearson Correlation	,690**	,668**	-.321**	0,069	0,081	0,057	0,100	0,065	1	,804**	-.0195	0,081	0,024	0,057	0,057	-.0249	0,081	-.0099	,392**	0,022	,460**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,024	0,637	0,579	0,698	0,492	0,656		0,000	0,179	0,579	0,868	0,698	0,698	0,084	0,579	0,497	0,005	0,879	0,001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y10	Pearson Correlation	,858**	,709**	-.485**	-.338**	-.0219	-.360**	-.0231	0,269	,804**	1	-.0109	-.318**	-.331**	-.360**	-.360**	-.0255	-.351**	0,186	,370**	0,102	,308**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,017	0,130	0,011	0,111	0,062	0,000		0,456	0,026	0,020	0,011	0,011	0,077	0,013	0,202	0,009	0,486	0,032
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

y11	Pearson Correlation	-0,056	0,016	,484**	-0,055	-0,065	-0,045	-0,080	0,008	-0,195	-0,109	1	-0,065	-0,074	-0,045	-0,045	0,250	0,068	,539**	-0,270	0,240	,329*
	Sig. (2-tailed)	0,704	0,914	0,000	0,706	0,658	0,757	0,583	0,958	0,179	0,456		0,658	0,613	0,757	0,757	0,083	0,644	0,000	0,061	0,097	0,021
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y12	Pearson Correlation	-,418**	-0,124	,514**	,912**	,826**	,943**	,521**	-0,277	0,081	-,318*	-0,065	1	,859**	,943**	,943**	0,058	,884**	-0,103	-0,099	-0,021	,530**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,054	0,579	0,026	0,658		0,000	0,000	0,000	0,691	0,000	0,480	0,499	0,886	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y13	Pearson Correlation	-,363*	-0,111	,529**	,887**	,632**	,919**	,642**	-,344*	0,024	-,331*	-0,074	,859**	1	,919**	,919**	0,015	,916**	-0,049	0,066	-0,065	,513**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,447	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,868	0,020	0,613	0,000		0,000	0,000	0,920	0,000	0,737	0,654	0,658	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y14	Pearson Correlation	-,442**	-0,152	,559**	,970**	,700**	1,000**	,565**	-,310*	0,057	-,360*	-0,045	,943**	,919**	1	1,000**	0,115	,943**	-0,072	0,040	-0,040	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,297	0,000	0,000	0,000	0,000	0,030	0,698	0,011	0,757	0,000	0,000		0,000	0,432	0,000	0,622	0,784	0,786	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y15	Pearson Correlation	-,442**	-0,152	,559**	,970**	,700**	1,000**	,565**	-,310*	0,057	-,360*	-0,045	,943**	,919**	1,000**	1	0,115	,943**	-0,072	0,040	-0,040	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,297	0,000	0,000	0,000	0,000	0,030	0,698	0,011	0,757	0,000	0,000	0,000		0,432	0,000	0,622	0,784	0,786	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y16	Pearson Correlation	-0,092	-0,072	0,176	0,068	-0,153	0,115	-0,146	,476**	-0,249	-0,255	0,250	0,058	0,015	0,115	0,115	1	0,094	0,227	0,001	0,154	,296*
	Sig. (2-tailed)	0,530	0,623	0,228	0,644	0,293	0,432	0,316	0,001	0,084	0,077	0,083	0,691	0,920	0,432	0,432		0,522	0,117	0,996	0,291	0,039
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y17	Pearson Correlation	-,388**	-0,124	,549**	,912**	,652**	,943**	,664**	-,344*	0,081	-,351*	0,068	,884**	,916**	,943**	,943**	0,094	1	-0,010	0,057	0,086	,597**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,396	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,579	0,013	0,644	0,000	0,000	0,000	0,000	0,522		0,948	0,695	0,557	0,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y18	Pearson Correlation	0,245	0,153	0,093	-0,088	-0,103	-0,072	-0,128	0,241	-0,099	0,186	,539**	-0,103	-0,049	-0,072	-0,072	0,227	-0,010	1	0,139	,324*	,503**
	Sig. (2-tailed)	0,090	0,295	0,525	0,547	0,480	0,622	0,381	0,096	0,497	0,202	0,000	0,480	0,737	0,622	0,622	0,117	0,948		0,340	0,023	0,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y19	Pearson Correlation	,386**	0,083	-,437**	0,049	-0,255	0,040	0,071	,389**	,392**	,370**	-0,270	-0,099	0,066	0,040	0,040	0,001	0,057	0,139	1	-0,116	0,263
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,570	0,002	0,738	0,077	0,784	0,628	0,006	0,005	0,009	0,061	0,499	0,654	0,784	0,784	0,996	0,695	0,340		0,428	0,068
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
y20	Pearson Correlation	0,116	0,084	-0,076	-0,048	0,050	-0,040	-0,070	0,186	0,022	0,102	0,240	-0,021	-0,065	-0,040	-0,040	0,154	0,086	,324*	-0,116	1	,346*
	Sig. (2-tailed)	0,428	0,566	0,605	0,741	0,732	0,786	0,631	0,202	0,879	0,486	0,097	0,886	0,658	0,786	0,786	0,291	0,557	0,023	0,428		0,015
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

**Lampiran 5**  
Surat keputusan dekan fakultas tarbiyah

  
**KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS TARBİYAH**  
**NOMOR : 1920 TAHUN 2022**  
**TENTANG**  
**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

---

**DEKAN FAKULTAS TARBİYAH**

Menimbang : a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi mahasiswa Tahun 2022;

b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas sebagai pembimbing skripsi mahasiswa.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;

5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;

6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare;

7. Keputusan Menteri Agama Nomor 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi;

8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam;

9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare;

10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Memperhatikan : a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2.307381/2022, tanggal 17 November 2021 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2022;

b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 494 Tahun 2022, tanggal 31 Maret 2022 tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare Tahun 2022.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH TENTANG PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE TAHUN 2022;**

Kesatu : Menunjuk saudara; 1. Drs. Ismail Latif, M.M  
2. Nurlili Ramli, M.Pd

Masing-masing sebagai pembimbing utama dan pendamping bagi mahasiswa :

Nama : Fadly  
NIM : 19.1900.058  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang

Kedua : Tugas pembimbing utama dan pendamping adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan proposal penelitian sampai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;

Ketiga : Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada anggaran belanja IAIN Parepare;

Keempat : Surat keputusan ini diberikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Parepare  
Pada Tanggal : 07 Juni 2022

Dekan,  




**Lampiran 6**  
**Surat permohonan izin penelitian**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS TARBİYAH**  
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 08 Soreang Parepare 91132 telp (0421) 21307 Fax:24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

---

Nomor : B.3536/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07/2023 27 Juli 2023  
Lampiran : 1 Bundel Proposal Penelitian  
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Sulawesi Selatan  
di,-  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : Fadly  
Tempat/Tgl. Lahir : Baranti, 13 September 2001  
NIM : 19.1900.058  
Fakultas / Program Studi : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : Baranti, Kec. Baranti, Kab. Sidenreng Rappang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kab. Sidrap dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 1 Sidenreng Rappang**". Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juli sampai bulan Agustus Tahun 2023.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

  
Dekan  
**Dr. Zulfah, M.Pd.**  
NIP. 19830420 200801 2 010

Tembusan:  
1 Rektor IAIN Parepare  
2 Dekan Fakultas Tarbiyah

**Lampiran 7**  
**Surat rekomendasi penelitian**

  
**PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG  
PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp\_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

---

**IZIN PENELITIAN**  
**Nomor : 402/IP/DPMTSP/8/2023**

**DASAR**

1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Surat Permohonan **FADLY** Tanggal **08-08-2023**
3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE** Nomor **B.3536/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07/20** Tanggal **27-07-2023**

**MENGIZINKAN**

**KEPADA**  
**NAMA : FADLY**  
**ALAMAT : JL. POROS PINRANG, KEL. BARANTI, KEC. BARANTI**  
**UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :**

**NAMA LEMBAGA / UNIVERSITAS : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 SIDENRENG RAPPANG**

**LOKASI PENELITIAN : MTs NEGERI 1 SIDENRENG RAPPANG**  
**JENIS PENELITIAN : KUANTITATIF**  
**LAMA PENELITIAN : 08 Agustus 2023 s.d 08 September 2023**  
Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung  
Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng  
Pada Tanggal : 08-08-2023


**Biaya : Rp. 0.00**

**Tembusan :**

1. KEPALA SEKOLAH MTs NEGERI 1 SIDENRENG RAPPANG
2. DEKAN FAKULTAS TARBIYAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
3. PERTINGGAL

**Lampiran 8**  
**Surat keterangan telah meneliti**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1**  
Jalan Poros Pinrang No. 1A Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang Telepon (0421) 3683897 Kotak Pos 91652  
Email : [admin@mtsn1sidrap.sch.id](mailto:admin@mtsn1sidrap.sch.id) Website: [www.mtsn-1sidrap.sch.id](http://www.mtsn-1sidrap.sch.id)

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : *896* /MTs.21.18.0001/TL.00/08/2023

**Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Dalam rangka penyusunan Skripsi Bagi Mahasiswa Tahap Akhir Penyelesaian studi dilingkup Institut Agama Islam Negeri Parepare, maka saya yang bertanda tangan di bawah :

Nama	: Drs.H.Hamka
NIP	: 196812311998031015
Instansi	: Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang

Dengan ini menerangkan bahwa

- Nama Mahasiswa : Fadly
- NIM : 19.1900.058
- Institusi : Institut Agama Islam Negeri Parepare
- Prodi : Manajemen pendidikan Islam
- Judul Skripsi : "Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MTs negeri 1 Sidenreng Rappang "
- Lokasi Penelitian : Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang

Sesuai dengan judul penelitian di atas, maka Kami tidak merasa keberatan apabila mahasiswa yang bersangkutan melaksanakan penelitian selama 1 (Satu) bulan di Instansi kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih

Baranti, 8 Agustus 2023  
Pjt Kepala,  
  
Drs. H. Hamka  
NIP. 196812311998031015



**Lampiran 9**  
Gambaran umum lokasi penelitian

1. Profil Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang

<b>Identitas madrasah</b>	
<b>Nama madrasah</b>	Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang
<b>Nomor statistik sekolah</b>	121173 14 0001
<b>Npsn</b>	40320148
<b>Status</b>	Negeri
<b>Alamat</b>	Jl. Poros Pinrang No. 1A Kelurahan Duampanua Kecamatan Baranti telp (0421) 3683897, KP. 91652
<b>Kabupaten</b>	Sidenreng Rappang
<b>Provinsi</b>	Sulawesi Selatan

2. Sejarah singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang

Madrasah yang terletak di dusun passeno II Kelurahan Duampanua Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang yang diberi Nama Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang di bawah binaan kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

Layaknya sebuah perguruan agama islam Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang menyelenggarakan pendidikan formal juga pendidikan non formal serta kegiatan ekstrakurikuler berupa berbagai keterampilan. Menurut catatan sejarah, cikal Bakal Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang berawal dari sebuah Madrasah Swasta yang didirikan sekitar tahun 1950-an oleh seorang tokoh islam yang bernama H. Abdul Baqi dibina langsung oleh beliau dengan nama Madrasah Al-Islamiyah.

Usaha meningkatkan status dari Madrasah Swasta menjadi sebuah Madrasah Negeri, Bupati Kepala Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang mengeluarkan

rekomondasi nomor 400/308/kesra/1993, tentang usulan “penegerian”. Dalam kurung empat tahun, Madrasah ini mendapatkan “akreditasi” nasional dengan status negeri, berdasarkan surat keputusan menteri agama RI nomor 107/1997. Hal ini menunjukkan Bahwa Tnsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang mendapatkan hak penuh dalam pengolaan administrasi pendidikan.

Proses peningkatan kualitas pribadi peserta didik, selain mengadakan proses pembelajaran di kelas pada pagi hari, maka upaya yang dilakukan adalah mengadakan kursus bahasa arab, kursus bahasa inggris, pengajian dasar, latihan kepramukaan, pmr, olahraga, seni, latihan dasar kepemimpinan dan latihan keterampilan. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada sore hari atau hari libur sebagai kegiatan ekstrakurkuler peserta didik.

Tsanawiyah Negeri 1 Sidenreng Rappang memiliki keunggulan tersendiri dibanding sekolah umum yang sederajat, karena disamping mendapatkan pendidikan umum, seperti bahasa indonesia, matematika, bahasa inggris, ipa, ips, dan mata pelajaran umum lainnya, juga mendapatkan ilmu agama, seperti dakwah, quran hadist, akidah akhlak, fiqih, sejarah kebudayaan islam, dan bahasa arab.

### 3. Keadaan guru dan tenaga kependidikan di Mts Negeri 1 Sidenreng Rappang

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

KUALIFIKASI PENDIDIKAN	GURU			PEGAWAI		
	TETA P	TDK TETA P	JML	TET AP	TDK TETAP	JML
Magister ( S2 )	6	1	7	-	-	-
Sementara Kuliah Untuk Jenjang S2	-	-	-	-	-	-
Sarjana ( S1 )	22	18	40	4	5	9
Sementara Kuliah Untuk Jenjang S1	-	-	-	-	-	-
Diploma	-	-	-	-	-	-
SLTA	-	-	-	-	2	2
<b>Jumlah</b>	28	19	47	4	7	11

#### 4. Keadaan peserta didik

Pada tahun 2023 peserta didik di Mts Negeri 1 Sidenreng Rappang berjumlah 580 peserta didik. Dikelas VII berjumlah 185 peserta didik, kelas VIII berjumlah 195 peserta didik, kelas IX berjumlah 200 peserta didik.

KELAS	LAKI- LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	KETERANGAN
VII	82	103	185	
VIII	94	101	195	
IX	90	110	200	
<b>Jumlah</b>	266	314	580	
<b>Kelas / rombel</b>	21			

**Lampiran 10**  
Dokumentasi penelitian



## BIODATA PENULIS



Penulis bernama Fadly salah satu mahasiswa IAIN yang lahir pada tanggal 13 September 2001 di Baranti Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang anak dari pasangan Bapak Surianto dan Ibu Kasmawati. Penulis memulai pendidikan sejak usia 5 tahun ke jenjang Taman Kanak-kanak di PAUD Sudiang Makassar dan lulus pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Dasar di SD 8 Baranti dan lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat madrasah tsanawiyah di MTs Negeri 1 Sidrap dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya melanjutkan pendidikan ke tingkat madrasah aliyah di MAN 1 Sidrap dan mengambil jurusan ilmu pengatahuan alam (IPA) dan lulus pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi di IAIN Parepare. Penulis mengambil jurusan program studi Manajemen

Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 1 SIDENRENG RAPPANG”**

