

**SKIRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI MI AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
KEC. BELAWA KAB. WAJO**



**OLEH:**

**MUH. ISRA  
NIM: 19.1900.032**

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

**2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI MI AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
KEC. BELAWA KAB. WAJO**



**OLEH:**

**MUH. ISRA  
NIM: 19.1900.032**

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

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

**2023**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo

Nama Mahasiswa : Muh. Isra

NIM : 19.1900.032

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Tarbiyah Nomor 3773 Tahun 2022.

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Ali Rahman, S.Ag., M.Pd.

NIP : 19720418 200901 1 007

Pembimbing Pendamping : Muhammad Alwi, M.Pd.

NIDN : 2025099302



Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo

Nama Mahasiswa : Muh. Isra

Nomor Induk Mahasiswa : 19.1900.032

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : B.5037/In.39/FTAR.01/PP.00.9/12/2023

Tanggal Kelulusan : 06 Desember 2023

Disetujui Oleh:

Ali Rahman, S.Ag., M.Pd.

(Ketua)



Muhammad Alwi, M.Pd.

(Sekretaris)



Prof. Dr. Hj. Hamdana, M.Si.

(Anggota)



Dr. Abdul Halik, M.Pd.I.

(Anggota)



Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ  
 أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Sholawat serta salam semoga senantiasa kita limpahkan kepada Baginda Nabi kita Muhammad shallallahu ‘alaihi wasallam, rahmatan lil ‘alamin yang telah membawa ajaran yang paling sempurna kepada manusia di muka bumi, membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni Agama Islam.

Penulis menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayahanda tercinta Sabaruddin dan Ibunda tercinta Halijah serta saudara dan saudariku Nurhikmah dan Muh. Ikkal yang senantiasa ada saat suka dan duka yang selalu memanjatkan do’a dalam setiap sujudnya, sehingga penulis diberi kemudahan dan kekuatan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis selama ini telah banyak menerima bimbingan dan bantuan serta arahan dari bapak Ali Rahman, S.Ag., M.Pd., selaku dosen pembimbing utama dan bapak Muhammad Alwi, M.Pd., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan arahan secara maksimal kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag., selaku Rektor IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd., selaku Dekan Tarbiyah IAIN Parepare.
3. Dr. Abd. Halik, M.Pd.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan

Islam.

4. Ibu Prof. Dr. Hj. Hamdanah, M.Si., selaku Dosen penguji pertama dan Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I., selaku Dosen penguji kedua yang telah meluangkan waktu dalam membimbing penulis selama studi di IAIN Parepare.
5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Parepare yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis..
6. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepala Madrasah dan para guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde yang telah menyambut dan menerima penulis untuk meneliti di madrasah sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Para sahabat Ahmad Fauzi, Fani, Nur Amirah Fatmah, Mirna, Yuqia Hardillah, Pamma, Kurnia, Adriana, Purnama dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis terutama MPI angkatan 2019 yang tidak bisa disebut satu per satu memberikan dukungan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca.

Parepare, 5 Agustus 2023  
18 Muharram 1445 H

Penulis,



Muh. Isra  
19.1900.032

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muh. Isra  
NIM : 19.1900.032  
Tempat / Tgl.Lahir : Belawa Wajo, 16 Oktober 2001  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.

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, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 5 Agustus 2023

Penulis,



Muh. Isra  
19.1900.032

## ABSTRAK

**Muh. Isra.** *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo* (dibimbing oleh Ali Rahman dan Muhammad Alwi).

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 ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara survey untuk mendapatkan data melalui koesioner yang menjawab oleh responden. Populasi penelitian ini yakni kepala madrasah dan guru-guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Dalam membuktikan hal tersebut, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat analisis, uji regresi linear sederhana serta uji T dan uji F.

Hasil *penelitian* menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah dari nilai yang dihipotesiskan yakni 70% dengan skor rata-rata 72,1% termasuk dalam kategori cukup baik. 2) Kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah yang dihipotesiskan yakni 75% dengan skor rata-rata 86,2% termasuk kategori baik. 3) Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokkade Kec. Belawa Kab. Wajo, menurut hasil pengujian hipotesis sig.  $0,504 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien korelasi sebesar 9,4% sedangkan sisannya 90,6 % telah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: kepemimpinan, madrasah, dan kinerja

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	8
B. Tinjauan Teori .....	10
1. Teori Kepemimpinan .....	10
2. Gaya Kepemimpinan.....	13
3. Kepala Madrasah.....	16
4. Kinerja Guru.....	22
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	40
E. Definisi Operasional Variabel.....	41
F. Instrument Penelitian.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	52
A. Hasil Penelitian .....	52
1. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) .....	52
2. Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y).....	64
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	70
1. Uji Normalitas.....	70
2. Uji Linearitas.....	71
3. Uji Signifikan Koefisien Korelasi.....	71
C. Uji Hipotesis.....	73
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) .....	73
2. Kinerja Guru.....	74
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y).....	75
D. Pembahasan.....	77
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	77
2. Kinerja Guru.....	82
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.....	85
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA ..... I  
LAMPIRAN - LAMPIRAN..... VI  
BIODATA PENELITI ..... LII



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Jumlah Guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde	39
3.2	Kisi-kisi Intrumen Pengumpulan Data	42
3.3	Teknik Penskotan Angket	43
3.4	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	45
3.5	Tingkat Reliabilitas	47
3.6	Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Madrasah	47
4.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel X	52
4.2	Distribusi Frekuensi Item X1	53
4.3	Distribusi Frekuensi Item X2	53
4.4	Distribusi Frekuensi Item X3	54
4.5	Distribusi Frekuensi Item X4	54
4.6	Distribusi Frekuensi Item X5	55
4.7	Distribusi Frekuensi Item X6	55
4.8	Distribusi Frekuensi Item X7	56
4.9	Distribusi Frekuensi Item X8	56
4.10	Distribusi Frekuensi Item X9	57
4.11	Distribusi Frekuensi Item X10	57
4.12	Distribusi Frekuensi Item X11	58
4.13	Distribusi Frekuensi Item X12	59
4.14	Distribusi Frekuensi Item X13	59
4.15	Distribusi Frekuensi Item X14	60
4.16	Distribusi Frekuensi Item X15	60

4.17	Distribusi Frekuensi Item X16	61
4.18	Distribusi Frekuensi Item X17	61
4.19	Distribusi Frekuensi Item X18	62
4.20	Distribusi Frekuensi Item X19	62
4.21	Distribusi Frekuensi Item X20	63
4.22	Distribusi Frekuensi Item X21	63
4.23	Analisis Deskriptif Variabel Y	64
4.24	Distribusi Frekuensi Item Y1	65
4.25	Distribusi Frekuensi Item Y2	65
4.26	Distribusi Frekuensi Item Y3	65
4.27	Distribusi Frekuensi Item Y4	66
4.28	Distribusi Frekuensi Item Y5	66
4.29	Distribusi Frekuensi Item Y6	66
4.30	Distribusi Frekuensi Item Y7	67
4.31	Distribusi Frekuensi Item Y8	67
4.32	Distribusi Frekuensi Item Y9	68
4.33	Distribusi Frekuensi Item Y10	68
4.34	Distribusi Frekuensi Item Y11	68
4.35	Distribusi Frekuensi Item Y12	69
4.36	Distribusi Frekuensi Item Y13	69
4.37	Distribusi Frekuensi Item Y14	70
4.38	Uji Normalitas	70
4.39	Uji Linearitas	71
4.40	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi	72
4.41	Pemberian Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	72

4.42	Uji Hipotesis Deskriptif X (Uji-t)	73
4.43	Tingkat Capaian Responden X	74
4.44	Uji Hipotesis Deskriptif Y (Uji-t)	74
4.45	Tingkat Capaian Responden Y	75
4.46	Uji Hipotesis Pengaruh X Terhadap Y (Uji F)	75
4.47	Uji Regresi Linear Sederhana	76
4.48	Koefisien Determinasi $r^2$	77
4.49	Interpretasi Koefisien Korelasi	77



## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	36
3.1	Desain Penelitian	38



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner Uji Coba Penelitian Variabel X	VII
2	Tabulasi Jawaban Hasil Uji Coba Variabel X	XI
3	Uji Validitas Intrumen Variabel X	XII
4	Kuesioner Penelitian Variabel X	XXXI
5	Tabulasi Penelitian Variabel X	XXXV
6	Nilai Kinerja Guru	XXXVI
7	Tabulasi Varibel Y	XLIII
8	R Tabel	XLIV
9	Surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah	XLV
10	Surat Permohonan Penelitian	XLVI
11	Surat Rekomendasi Penelitian	XLVII
12	Surat Keterangan Penelitian	XLVIII
13	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	XLIX
14	Dokumentasi	LI
15	Biodata Peneliti	LII

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### 1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
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
هـ	ha	h	Ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya	y	Ye

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

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	A
اِ	<i>kasrah</i>	i	I
اُ	<i>dammah</i>	u	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathahdanyá'</i>	a	a dan i
اُو	<i>fathahdan wau</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauila*

## 3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...   اُ...	<i>fathahdan alifdanyá'</i>	ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrahdan yá'</i>	î	i dan garis di atas
وِ	<i>dammahdan wau</i>	û	u dan garis di atas

Contoh :

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamûtu*

#### 4. Tā' marbutah

Transliterasi untuk *tā' marbutah* ada dua, yaitu: *tā' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tāmarbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tāmarbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tāmarbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَةٌ : *raudah al-at fal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 5. 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 : *rabbana*

نَجَّيْنَا : *najjaina*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعِمُّ : *nu'ima*

عُدُّوْا : *'aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*(*حِ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *î*.

عَلِيٍّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

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

## 6. Kata Sandang

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

Contoh :

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

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalâh* (*az-zalzalâh*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

## 7. Hamzah

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

Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta’muruna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

سَيِّئٌ : *syai’un*

أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. *Penulisan 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 perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian kosa kata Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

*FiZilal al-Qur'an*

*Al-Sunnah qabl al-tadwin*

## 9. **Lafz al-Jalalah**(الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudafilaih*(frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

بِإِذْنِ اللَّهِ *dinullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapunta' *marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh :

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatullah*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan 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, makahuruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam kosa kata maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa ma Muhammadunilla rasul*

*Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallazi bi Bakkatamubarakan*

*SyahrurRamadan al-laziunzilafih al-Qur'an*

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

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

Contoh :

Abu al-Wafid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

## 11. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah :

swt.	: <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	: <i>shallallahu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	: <i>'alaihi al-salam</i>
H	: Hijrah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
l.	: Lahir tahun (untuk tahun yang masih hidup saja)
w.	: Wafat tahun
QS ..../:.....: 4	: QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3:4
HR	: Hadis Riwayat
t.tp.	: tanpa tempat penerbit
t.th.	: tanpa tahun
dkk	: dan kawan-kawan
cet.	: Cetakan
h.	: halaman
r.a.	: <i>radiallahuanhu</i>

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah proses, sedangkan pemimpin adalah individu yang menjelaskan proses kepemimpinan. Prosesnya adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bertindak secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.<sup>1</sup> Kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan.<sup>2</sup> Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain; hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seseorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya suatu paksaan. Kepala madrasah selaku pimpinan dalam organisasi madrasah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan madrasah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena madrasah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka madrasah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah juga.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Nuurun Nahdiyah and Binti Maunah, "Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam", (*SCAFFOLDING: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 3.2, 2021).

<sup>2</sup> Gibson, James L, "*Organization, Behavior, Struxture and Process (Organisasi, Perilaku, Strutur dan Proses)*". (Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara, 2017).

<sup>3</sup> Mustajab. "*Masa Depan Pesantren: Telaah atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*". (Yogyakarta: LKis Pelangi Aksara, 2015).

Adapun ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Anbiyah/21: 73.

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا  
عِبْدِينَ<sup>٧٣</sup>

Terjemahnya:

“Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah”.<sup>4</sup>

Ayat di atas mengisyaratkan kepada manusia bahwa, pemimpin memerintah dengan agama, bukan memerintah berdasarkan hawa nafsu mereka, tetapi berdasarkan perintah Allah dan agama-Nya, dan seorang hamba tidaklah menjadi imam (pemimpin) sampai ia mengajak manusia kepada Allah Subhaanahu wa Ta'aala. Yakni berbuat dan memerintahkannya, baik terkait dengan hak Allah maupun hak manusia.<sup>5</sup>

Kepala madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.<sup>6</sup> Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Berdasarkan rumusan di atas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.

<sup>4</sup>Departemen Agama RI. "Al-Qur'an dan Terjemahnya." (Bandung: CV. Diponegoro, 2010).

<sup>5</sup>Marwan bin Musa, "Tafsir Al-Qur'an Hidayatul Insan", ([www.tafsir.web.id](http://www.tafsir.web.id), 2020).

<sup>6</sup>Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut: (1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Sehubungan dengan hal ini maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan dan mengarahkan serta mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.<sup>7</sup>

Pada dasarnya setiap pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mempunyai beberapa syarat agar dapat berhasil memimpin organisasi secara efektif, yaitu: (1) mempunyai kecerdasan yang tinggi untuk memecahkan setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana, (2) mempunyai emosi yang stabil dan tidak mudah terombang-ambing oleh perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, rumah tangga dan persoalan organisasi, (3) mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain terutama bawahan agar bawahan merasa betah, senang dan puas dalam pekerjaan. Pendidikan di sekolah dapat dikatakan berhasil jika kepala sekolah mampu mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.<sup>8</sup>

Kinerja guru adalah wujud unjuk kerja yang berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar.<sup>9</sup> Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sebuah wujud untuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan. Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, salah satu indikator kemajuan suatu instansi

---

<sup>7</sup>Wulandari, Fitri, *et al.*, eds., "Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah," (*Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang. Vol. 12.1*, 2019).

<sup>8</sup>Arpini Putri, "Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kunci Sukses Kepala Sekolah." (*Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 8, 2019).

<sup>9</sup>Akhmad Sudrajat, "*Manajemen Kinerja Guru*", (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).

baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 terkait guru dan dosen, menyebut bila guru ialah tenaga pendidik profesional yang bertugas untuk mengajar, mendidik, memberi bimbingan, mengarahkan, memberi pelatihan, penilaian, dan pengevaluasian terhadap murid pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah. Penilaian kinerja seorang pendidik berperan sebagai aspek terpenting bagi semua proses kinerja guru.<sup>10</sup> Martinis Yamin dan Maisah menuturkan bila sumber penilaian tenaga pendidik, yaitu penilaian atas diri sendiri, oleh siswa, rekan sejawat, dan penilaian oleh pimpinan langsung.<sup>11</sup>

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Komplemen dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja

---

<sup>10</sup>Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen." (2005).

<sup>11</sup>Damita Limbu, *et al., eds.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Pendidikan)", (*Jemsi* 4.1, 2022).

organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>12</sup>

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan professional keguruan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan input bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru.<sup>13</sup>

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mendorong perubahan dan pertumbuhan organisasi. Dengan mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi dan lingkungannya, pemimpin dapat menumbuhkan budaya kerja yang lebih produktif dan sukses. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk dapat mengarahkan organisasi menuju tujuannya secara kolektif, sekaligus membangun sistem, struktur, dan mekanisme baru yang dapat mendukung visi tersebut. Pada akhirnya, kepemimpinan yang kuat adalah kunci untuk mendorong kesuksesan organisasi dan mencapai kemajuan yang berarti.<sup>14</sup>

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting sebab di samping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar) staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.<sup>15</sup> Baik atau buruknya suatu sekolah dan tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya di tentukan oleh jumlah guru dan

---

<sup>12</sup>Supardi, "*Kinerja Guru*", (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013).

<sup>13</sup>Wahab dan Umiarso, "*Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*", (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).

<sup>14</sup>Muhammad Alwi, "Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0." (*JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia* 1.2, 2022).

<sup>15</sup>Wahyosumijo, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*". (Jakarta: Raja Grafindo, 2001)

kecakapannya, tetapi lebih banyak di tentukan oleh cara kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Berdasarkan hasil observasi di MI As'adiyah No. 150 Tokadde tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan kreativitas dalam merancang metode terbaru, guru tidak menggunakan pembelajaran yang bervariasi sehingga terasa membosankan bagi siswa.

Sehingga dari permasalahan di atas penulis ingin mengetahui apakah pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dengan guru tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang menjelaskan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo?
2. Bagaimana kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Sebagai bahan masukan bagi pihak madrasah agar kedepannya lebih baik dalam meningkatkan kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian pada perkembangan ilmu pengetahuan terutama di aspek ilmu manajemen pendidikan Islam.
  - b. Sebagai salah satu bahan referensi bagi subjek penelitian, para pembaca maupun peneliti lain yang tertarik meneliti mengenai masalah tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan acuan bagi peneliti dalam membuat penelitian. Penelitian yang relevan ini berisikan tentang penelitian orang lain yang dijadikan sebagai sumber atau bahan dalam membuat penelitian. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini terkait “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI As’adiyah NO. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo” adalah sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Juniarti, Nur Ahyani dan Arif Ardiansyah (2020) dengan Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru”.<sup>16</sup> Menyimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik. Persamaan penelitian ini dimana subjek yang menjadi pusat peneliti ialah pemimpin dari suatu Lembaga yang menjadi naungan bagi peserta didik maupun guru-guru yang terlibat di dalamnya. Penelitian ini juga menggunakan metode survey. Perbedaan dari penelitian dapat dilihat dari variabel yang digunakan ada 3 yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y. Sedangkan peneliti hanya menggunakan 2 variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data korelasi sederhana. Objek penelitiannya di lembaga pendidikan sekolah sedangkan peneliti di lembaga pendidikan madrasah.

---

<sup>16</sup>Elvi Juniarti, *et al.*, eds., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru." (*Journal of Education Research* 1.3, 2020).

Menggunakan indikator evaluasi gaya kepemimpinan.

Penelitian yang kedua dikemukakan oleh Purwanto, Asbari, Pramono, Senjaya Hadi & Andriyani (2020). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator”.<sup>17</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan budaya kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan Responden penelitian ini sebagai sampel adalah para guru yang berasal dari 10 sekolah dasar di Kabupaten Pati sebanyak 100 guru. Metode pengumpulan data dengan mengedarkan angket secara online kepada guru sekolah. Hasil analisis menggunakan *Structural Equation Model* menunjukkan bahwa lima hipotesis penelitian diterima karena nilai-p. Adapun perbedaan dengan penelitian penulis dimana penelitian ini memberikan keterkaitan dengan budaya organisasi yang dibahas di dalam tulisannya, sedangkan peneliti tidak mengangkat hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru. Selain itu, penelitiannya bermaksud untuk menguji dan membuktikan secara empiris teori perilaku organisasi tentang variabel yang dimaksud dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dan sebaliknya. Teknik analisis model SEM (*structural equation modeling*).

Penelitian yang ketiga dikemukakan oleh Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad Sukron Djazilan dan Akhwani (2021). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”.<sup>18</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan persentase 58,8% tergolong sedang. Hasil kinerja guru dengan persentase 52,9% tergolong sedang. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepemimpinan

---

<sup>17</sup>Agus Purwanto, *et al.*, eds., “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator,” (*EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2.1, 2020).

<sup>18</sup> Alya Adelia Safrina Putri Yunus, *et al.*, eds., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." (*Jurnal Basicedu* 5.5, 2021).

Kepala madrasah dengan Kinerja Guru dengan nilai kolerasi sebesar  $5,806 > 2,145$ . Simpulan dari penelitian ini adalah menyatakan ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngagel 1/394 Surabaya. Persamaan penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengidentifikasi pengaruh antar 2 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode penelitian eksploratif yang digunakan sedangkan peneliti menggunakan metode survey. Objek penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tersebut. Menggunakan teori Greenfield sebagai indikator yang diukur.

## **B. Tinjauan Teori**

### **1. Teori Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata "*leadership*" yang berasal dari kata "*leader*". Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin. Sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Dari "pimpin" lahirlah kata kerja "pemimpin" yang artinya membimbing dan menuntun.<sup>19</sup>

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian khusus secara tepat bagi situasi yang khusus.<sup>20</sup> Thoha merumuskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun

---

<sup>19</sup>Usman Husaini. "*Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*". (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2019).

<sup>20</sup>, Wendy Sepmady Hutahaean, "*Teori Kepemimpinan*". (Malang: Ahlimedia Book, 2021).

kelompok.<sup>21</sup>

Rohman mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antar kepemimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>22</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain, hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin.

Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya mempunyai jiwa dan kemampuan kepemimpinan sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugasnya untuk menggerakkan, meyakinkan dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan yang dapat dikatakan bahwa “proses kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi”. Dalam penelitian ini, pengertian kepemimpinan ditekankan pada fungsi dan tugas seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah) berdasarkan kemampuan kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin (guru) dalam mencapai tujuan sekolah.

#### b. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Prinsip-prinsip kepemimpinan menyentuh seluruh aspek diri seorang pemimpin yang tergambar dari perilaku keseharian pemimpin:

---

<sup>21</sup>Mifta Thoha. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*." (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).

<sup>22</sup>Lailatu Rohmah, "Kepemimpinan Pendidikan dalam Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah" (*Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam* 6.1, 2014).

- 1) Mahir dalam soal teknis dan taksis
- 2) Introspeksi diri
- 3) Percaya diri
- 4) Memahami bawahan
- 5) Realisasi diri
- 6) Menjadi contoh yang baik
- 7) Tumbuhkan rasa tanggung jawab pada bawahan
- 8) Melatih anggota sebagai team yang solid
- 9) Membuat keputusan yang cepat dan tepat
- 10) Mengkomandasi bawahan
- 11) Bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan<sup>23</sup>

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Fungsi perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.

2) Fungsi memandang ke depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang akan dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan.

3) Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan, untuk dipecahkan

---

<sup>23</sup>Aan Komariah, “*Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014)

sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

#### 4) Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

#### 5) Fungsi mengambil keputusan

Pengambil keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan.

#### 6) Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.<sup>24</sup>

## 2. Gaya Kepemimpinan

### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.<sup>25</sup> Beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Robbins dan M Coulter, Gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan,

<sup>24</sup>Alamsyah Sahabuddin, *et al.*, ds., "Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar." (*Journal Governance and Politics (JGP)* 1.2, 2021).

<sup>25</sup>Regina Aditya Reza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara", (*Jurnal Ekonomi Riset Vol 3.3*, 2017)

sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan perilaku atau gaya seorang pemimpin tersebut.<sup>26</sup>

- 2) Menurut Hasibuan, Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>27</sup>
- 3) Menurut Rivai, Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>28</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi, perilaku atau cara seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerjasama hingga mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan.

#### b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Ada banyak tipe gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan oleh para pemimpin yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

##### 1) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin demokratis adalah pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.

##### 2) Kepemimpinan Otokratis

Kebalikan dari gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan

<sup>26</sup> Stephen Robbins dan Coulter Mary. *“Manajemen Edisi Kesepuluh”*. (Jakarta: penerbit Erlangga, 2010)

<sup>27</sup> Hasibuan. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013)

<sup>28</sup> Veithzal Rivai. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).

Otoriter atau Authoritarian ini adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.<sup>29</sup>

### 3) Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistic adalah kepemimpinan yang selalu mendorong bawahannya dalam melakukan sesuatu yang tidak bisa bersifat mandiri. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistik memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

### 4) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah tipe pemimpin yang memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.<sup>30</sup>

### 5) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realitis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya.

### 6) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin

<sup>29</sup> Malayu Hasian. *“Teori dan Praktek Kepemimpinan”*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

<sup>30</sup> H. Malayu Hasibuan. *“Manajemen Sumberdaya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.<sup>31</sup>

#### 7) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan lembaga. Kepemimpinan transformasional dalam menyikapi era digitalisasi dapat berdampak positif pada kemajuan diri dan organisasi. Kepemimpinan yang transformasional memiliki kekuatan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan. Melalui jenis kepemimpinan ini, individu dapat membuka potensi penuh orang-orang dalam suatu organisasi, sehingga mewujudkan kesatuan yang mengarah ke visi, misi, dan organisasi bersama.<sup>32</sup>

### 3. Kepala Madrasah

#### a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Pemimpin yang dalam bahasa Inggris disebut leader dari akar kata to lead yang terkandung arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Selanjutnya, penulis akan menjelaskan definisi kepemimpinan menurut para ahli. Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Hoy dan Miskol, sebagaimana dikutip Purwanto, mengemukakan bahwa definisi kepemimpinan hampir sebanyak orang yang meneliti dan mendefinisikannya.

Menurut Muhammad Shaleh Assingily *and* Mesiono Mesiono, secara

---

<sup>31</sup>Stephen Robbins. "*Perilaku Organisasi*". (Jakarta: PT Indeks, 2006)

<sup>32</sup>Muhammad Alwi. "Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0." (*JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia* 1.2, 2022).

sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>33</sup>

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah (sekolah) merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada.

#### b. Peranan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar. Harapan yang segera muncul dari para guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala madrasah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan madrasah. Selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi. Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Muhammad Shaleh Assingkily dan Mesiono Mesiono, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21," (*MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.1, 2019).

<sup>34</sup> Muhammad Abrori dan Chusnul Muali. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah." (*JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1.2, 2020).

### c. Kompetensi Kepemimpinan

Oleh karena itu, ada 5 kompetensi kepemimpinan yang harus dikuasai oleh kepala madrasah bila ingin tetap menjaga kualitas madrasah tetap berjalan baik serta peningkatan kualitas peserta didik pada madrasah yang dipimpinnya. Adapun 5 kompetensi kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut:

#### 1) Kompetensi Kepribadian

Kepala madrasah dipandang sebagai orang yang mampu menjalankan amanat dalam menciptakan keberhasilan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Keberhasilan ini tentunya harus didukung dengan berbagai macam kemampuan dan keterampilan yang harus dikuasai dan dimiliki sehingga mampu menjalankan tugas-tugas madrasah. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

- a) Kepribadian yang kuat.
- b) Memahami tujuan pendidikan dengan baik
- c) Pengetahuan yang luas.<sup>35</sup>

Beberapa kriteria di atas adalah sebagai landasan seorang kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai tujuan. Jika seorang kepala madrasah memenuhi semua persyaratan di atas, maka tujuan pendidikan akan dapat dicapai sesuai yang direncanakan.

#### 2) Kompetensi manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen madrasah, berhasil tidaknya tujuan madrasah dapat dipengaruhi bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut

---

<sup>35</sup>Russamsi Yunus, *et al.*, eds., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19," (*MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2.3, 2020).

adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).<sup>36</sup>

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

### 3) Kompetensi Kewirausahaan

Pada Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan sebanyak 5 (lima) dimensi kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah. Salah satu dari kelima dimensi itu adalah kompetensi kewirausahaan. Untuk itu perlu dipahami tugas kepala madrasah sebagai pengembang kewirausahaan.

- a) Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengembang kewirausahaan, seorang kepala madrasah harus memenuhi kriteria kompetensi sebagai berikut:
- b) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
- c) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
- d) Memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
- e) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang terjadi di sekolah/madrasah
- f) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan

---

<sup>36</sup> Sugiarti Endang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen," (*Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3.2, 2020).

sekolah/madrasah sebagai sumber belajar<sup>37</sup>

Tugas kepala madrasah sebagai pengembang kewirausahaan merupakan salah satu bagian penting dalam peningkatan delapan standar nasional pendidikan. Dengan peningkatan delapan standar nasional tersebut, peningkatan mutu pendidikan akan dapat dicapai secara optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 4) Kompetensi supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala Madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Supervisi mempunyai fungsi penilaian (*evaluation*) dengan jalan penelitian (*research*) dan merupakan usaha perbaikan (*improvement*).

#### 5) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, baik dengan peserta didik, guru. Dalam konteks persekolahan seorang kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi sosial dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dalam bidang ini adalah meliputi : (1) terampil bekerjasama dengan orang lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi madrasah, (2) mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat, (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.<sup>38</sup>

Kepala Madrasah harus terus menerus meningkatkan kompetensinya dari hari ke hari dan dari waktu ke waktu agar tetap dapat mengubah perubahan-perubahan yang ada, sehingga kepala madrasah akan menjadi motor penggerak bagi program-program kerja yang strategis dalam rangka meningkatkan dan memajukan kualitas pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

---

<sup>37</sup> Hidyantari Erlyna, *et al., eds.*, "D. Implementasi Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Supervisi Akademik yang Dilakukan Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMA Negeri 1 Puri Mojokerto." (*Jurnal Studi Bisnis dan Administrasi* 5.1, 2022).

<sup>38</sup> André Gide, "Pengertian Kepsek," (*Angewandte Chemie International Edition* 6.11, 1967).

#### d. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Supardi terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan, yakni:

- 1) Kepala madrasah memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru.
- 2) Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru.
- 3) Kepala madrasah memberikan konsultasi atau jalan keluar dengan mendengarkan permasalahan lalu memberikan solusi yang baik.
- 4) Kepala madrasah dapat mengembangkan profesi seorang guru melalui beberapa program seperti halnya dengan penataran serta belajar lebih lanjut.
- 5) Kepala madrasah memberikan contoh yang baik kepada guru seperti halnya dalam supervisi manajerial bahwa kepala madrasah harus terampil dalam mengajar serta menguasai teknik supervisi seperti melakukan kunjungan kelas, mengadakan rapat.<sup>39</sup>

Sesuai pemaparan Mahazan, et al kepemimpinan kepala Madrasah secara Islami bisa dilihat menggunakan indikator di bawah :

- 1) Kepercayaan. Melaksanakan amanah yang dipercayakan oleh organisasi secara baik selaras acuan yang ditentukan
- 2) Orientasi pegawai. Memberi saran untuk pekerja guna melaksanakan hal baik misalnya terkait keagamaan
- 3) Muhasabah. Sadar bila sebuah jabatan merupakan ujian dari Allah swt yang bila tidak dijalankan secara adil bisa memperoleh dosa yang besar.
- 4) Kesabaran. Mampu menahan diri saat marah dalam mengambil keputusan.<sup>40</sup>

Berdasarkan indikator kepemimpinan kepala madrasah di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah indikator menurut Mahazan yaitu kepercayaan, orientasi pegawai, muhasabah dan kesabaran.

<sup>39</sup>Supardi. "*Kinerja Guru*". (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

<sup>40</sup>Mahazan, et al., eds., "Islamic Leadership and Maqasid AlShari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures", International E-Journal of Advances in Social Sciences 1, Issue 2, (2015) : 153-162.

#### 4. Kinerja Guru

##### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>41</sup> Usman menjelaskan bahwa kinerja atau reformasi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja.<sup>42</sup>

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”<sup>43</sup>

Salah satu upaya pemerintah untuk menjaga agar guru tidak mengalami stres kerja yang berlebihan adalah dengan mengatur beban kerja guru dalam Permendikbud No. 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Madrasah, dan Pengawas. Guru idealnya bekerja selama 40 jam dalam seminggu dengan rincian waktu, yakni 37,5 jam sebagai waktu kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Tugas pokok guru berdasarkan permendikbud No. 15 tahun 2018 adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing atau melatih peserta didik. Selain itu, guru juga memiliki tugas tambahan yang telah diatur dalam permendikbud no. 15 tahun 2018. Pengaturan

---

<sup>41</sup>Supardi, “*Kinerja Guru*”, (Jakarta: Grafindo, 2014)

<sup>42</sup>Usman Husaini, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” (*AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 2.2, 2020).

<sup>43</sup>Presiden Republik Indonesia. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen."(2005)

beban kerja yang jelas akan memberikan gambaran dan kesiapan bagi guru-guru dalam bekerja. Tercantumnya kompetensi sosial dan kepribadian pada profesi guru juga menjadi salah satu upaya pemerintah untuk menciptakan suasana kerja yang jauh dari stres melalui perilaku keseharian guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.<sup>44</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja dan guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja atau pencapaian pada suatu kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan tugas guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan tujuan dan harapan yang ditetapkan.

#### b. Juknis PKG 2021 Kementrian Agama

Petunjuk Teknis (Juknis) Penilaian Kinerja Guru (PKG) madrasah adalah juknis PKG madrasah ini berisi tentang konsep PKG madrasah, prosedur pelaksanaan PKG madrasah, dan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan PKG madrasah. Juknis PKG madrasah ini disusun sebagai acuan operasional bagi semua pihak yang terkait tentang prinsip, proses, dan prosedur pelaksanaan PKG madrasah, sebagai suatu sistem penilaian kinerja yang berbasis bukti.<sup>45</sup>

Komponen atau Indikator yang dinilai dalam PKG difokuskan pada penguasaan 4 (empat) kompetensi guru, yaitu:

##### 1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki.

---

<sup>44</sup>Imam Wahyudi, *“Mengejar Profesionalisme Guru”*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012)

<sup>45</sup>Kementrian Agama. *“Petunjuk Teknis Penilaian Guru Madrasah Nomor 1843 Tahun 2021”*. (Jakarta: Direktur Jenderal Pendidikan Islam, 2021)

## 2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi guru yang pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

## 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi guru selanjutnya adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar madrasah.

## 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi guru yang terakhir adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya

Tugas utama guru mata pelajaran/kelas mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Selain pelaksanaan tugas utama, guru juga akan dinilai karakteristik profesionalnya yang lebih menekankan kepada penguasaan materi dan sikap profesionalnya, serta pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan fungsi madrasah.<sup>46</sup>

Kompetensi Pedagogik yang menjadi salah satu materi yang diujikan dalam penilaian kinerja guru, terdiri dari 7 aspek. Berikut adalah 7 aspek Kompetensi Pedagogik yang dikutip dari Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

### 1. Mengenal Karakteristik Peserta Didik

Dalam aspek ini guru mampu mencatat dan menggunakan informasi

---

<sup>46</sup>Kementrian Agama. "Petunjuk Teknis Penilaian Guru Madrasah Nomor 1843 Tahun 2021". (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2021)

tentang karakteristik peserta didik secara umum dan khusus untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik peserta didik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya.

- a. Beberapa indikator yang muncul dari penguasaan karakter peserta didik di antaranya: Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya,
  - b. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran,
  - c. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda,
  - d. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya,
  - e. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.
  - f. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).
2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-prinsip Pembelajaran

Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dan efektif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mampu memotivasi mereka untuk belajar. Indikator yang harus tampak dari aspek ini adalah :

- a. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi,
- b. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya

berdasarkan tingkat pemahaman tersebut,

- c. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran,
- d. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik,
- e. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik,
- f. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.

### 3. Mampu Mengembangkan Kurikulum

Dalam mengembangkan kurikulum guru harus mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan membuat serta menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru akan nampak mampu mengembangkan kurikulum jika :

- a. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum,
- b. Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan,
- c. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran,
- d. Guru memilih materi pembelajaran yang: (1) sesuai dengan tujuan pembelajaran, (2) tepat dan mutakhir, (3) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, (4) dapat dilaksanakan di kelas dan (5) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.

#### 4. Menciptakan Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik

Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran. Indikator dari aspek ini adalah:

- a. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya,
- b. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan,
- c. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik,
- d. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar,
- e. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik,
- f. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik,
- g. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif,
- h. Guru mampu audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi

belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas,

- i. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain,
- j. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya, dan Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk tik) untuk meningkatkan motivasi belajar pesertadidik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

#### 5. Mengembangkan Potensi Peserta Didik

Guru dapat menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka. Kemampuan mengembangkan postensi peserta didik ini akannampak jika :

- a. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
- b. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
- c. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
- d. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
- e. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
- f. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.

- g. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.

#### 6. Melakukan Komunikasi dengan Peserta Didik

Yang dimaksud adalah guru mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik. Berikut indikator adalah indikatornya :

- a. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.
- b. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
- c. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.
- d. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.
- e. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.
- f. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.

#### 7. Menilai dan Mengevaluasi Pembelajaran

Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. Guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam

proses pembelajarannya. Kemampuan dalam aspek ini akan terlihat ketika :

- a. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
- b. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan madrasah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.
- c. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.
- d. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.
- e. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya. Peningkatan kompetensi pedagogik guru akan menghindarkan kegiatan pembelajaran bersifat monoton, tidak disukai siswa dan membuat siswa kehilangan minat serta daya serap dan konsentrasi belajarnya. Kompetensi pedagogic merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Hal ini berhubungan erat dengan keputusan siswa untuk belajar lebih giat dan bermakna kepada guru bersangkutan lantaran pengalaman belajar yang berkesan.<sup>47</sup>

Kompetensi Kepribadian salah satu materi yang diujikan dalam penilaian kinerja guru, terdiri dari 3 aspek. Berikut adalah 3 aspek Kompetensi Kepribadian yang dikutip dari Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

---

<sup>47</sup>Kementrian Agama. "Petunjuk Teknis Penilaian Guru Madrasah Nomor 1843 Tahun 2021". (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2021)

8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.

Guru bertindak sesuai dengan hukum di Indonesia. Semua kegiatan yang dilaksanakan oleh guru mengindikasikan penghargaan terhadap berbagai keberagaman agama, keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat daerah asal, latar belakang sosial ekonomi, dan/atau tampilan fisik. Kemampuan dalam aspek ini akan terlihat ketika :

- a. Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.
  - b. Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).
  - c. Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.
  - d. Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.
  - e. Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan

Guru menampilkan diri sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Guru dihormati oleh peserta didiknya dan oleh anggota masyarakat sekitarnya, termasuk orang tua siswa. Kemampuan dalam aspek ini akan terlihat ketika :

- a. Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.
- b. Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.
- c. Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.
- d. Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan

memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.

e. Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik madrasah.

#### 10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

Guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru. Guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan kepala sekolah/madrasah dan komite sekolah/madrasah. Semua kegiatan guru memperhatikan kebutuhan peserta didik, teman sekerja, dan tujuan sekolah.

- a. Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.
- b. Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.
- c. Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola madrasah.
- d. Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.
- e. Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.
- f. Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.
- g. Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan madrasah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik madrasah.
- h. Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.

Kompetensi Sosial salah satu materi yang diujikan dalam penilaian kinerja guru, terdiri dari 2 aspek. Berikut adalah 2 aspek Kompetensi Sosial yang dikutip dari Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

#### 11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.

Guru menghargai peserta didik, orang tua peserta didik dan teman sejawat.

Guru bertindak inklusif, serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, dan masyarakat sekitar. Guru menerapkan metode pembelajaran yang memfasilitasi pembelajaran semua peserta didik.

- a. Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.
  - b. Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.
  - c. Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.

Guru berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan dengan orang tua peserta didik dan masyarakat. Guru menyediakan informasi resmi (baik lisan maupun tulisan) kepada orang tua peserta didik tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik (sekurang-kurangnya dua kali dalam setahun). Guru berpartisipasi dalam kegiatan kerjasama antara madrasah dan masyarakat dan berkomunikasi dengan komunitas profesi dan berpartisipasi dalam kegiatan yang relevan.

- a. Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.
- b. Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh madrasah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.
- c. Guru memperhatikan madrasah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi

dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.

Kompetensi Profesional yang menjadi salah satu materi yang diujikan dalam penilaian kinerja guru, terdiri dari 2 aspek. Berikut adalah 2 aspek Kompetensi Profesional yang dikutip dari Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru).

13. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Rancangan, materi dan kegiatan pembelajaran, penyajian materi baru dan respon guru terhadap peserta didik memuat informasi pelajaran yang tepat dan mutakhir. Pengetahuan ini ditampilkan sesuai dengan usia dan tingkat pembelajaran peserta didik. Guru benar-benar memahami mata pelajaran dan bagaimana mata pelajaran tersebut disajikan di dalam kurikulum. Guru dapat mengatur, menyesuaikan dan menambah aktifitas untuk membantu peserta didik menguasai aspek-aspek penting dari suatu pelajaran dan meningkatkan minat dan perhatian peserta didik terhadap pelajaran.

- a. Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.
- b. Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- c. Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.

14. Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan Reflektif

Penilaian kinerja guru pada kompetensi profesional dilakukan dengan cara pemantauan. Pada kompetensi ini diharapkan guru melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus dan memanfaatkan hasil refleksi untuk meningkatkan keprofesionalan. Guru melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti

perkembangan keprofesian melalui belajar dari berbagai sumber, guru juga memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pengembangan keprofesian jika dimungkinkan. Indikator penilaian pada kompetensi ini adalah:

1. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.
  2. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.
  3. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan PKB.
  4. Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.
  5. Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah misalnya seminar, konferensi, dan aktif dalam melaksanakan PKB.
  6. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.<sup>48</sup>
- c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Tempe adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan menurut Kopelman kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>49</sup>

Semua kegiatan yang dilakukan dimadrasah pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kualitas peserta didik sehingga guru adalah orang yang memiliki posisi terdepan dan sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu,

<sup>48</sup> Zaenudin Idris. "Uji Kompetensi Guru (UKG) Dan Penilaian Kinerja Guru (PKG)." (*Universitas Nusantara Bnadung*, 2014).

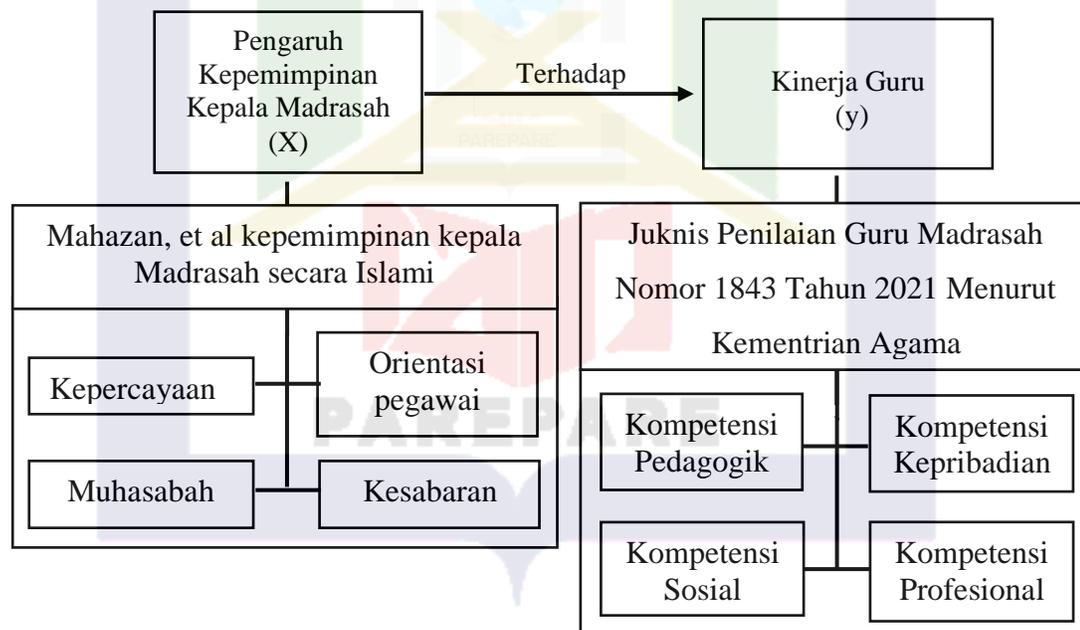
<sup>49</sup>Supardi, "*Kinerja Guru*", (Jakarta: Grafindo, 2014)

kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian dimadrasah.<sup>50</sup>

### C. Kerangka Pikir

Ketika berhadapan dengan kepentingan mengungkapkan fenomena atau masalah yang diteliti, mengungkapkan pikiran merupakan perpaduan asumsi teoretis dan asumsi logis dalam menjelaskan atau memunculkan variabel yang diteliti dan bagaimana hubungan antara variabel tersebut.

Adapun kerangka berpikir yang digunakan penelitian ini adalah kerangka operasional yang menjelaskan antara variabel X dan pengaruhnya terhadap variabel Y. Sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

<sup>50</sup>Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru," (*Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10.1, 2013).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas menjelaskan bahwa:

X = Variabel bebas (kepemimpinan kepala Madrasah) mencakup: kepercayaan, orientasi pegawai, muhasabah dan kesabaran.

Y = Variabel terikat (kinerja guru) meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara yang mengacu pada pokok permasalahan dan kajian teori yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya,<sup>51</sup> peneliti memaparkan hipotesis yang dimaksud dari beberapa istilah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI As'adiyah No.150 Tokkade Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah dari nilai yang dihipotesiskan yakni 70%.
2. Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokkade Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah dari nilai yang dihipotesiskan yakni 75%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokkade Kec. Belawa Kab. Wajo.

---

<sup>51</sup>I. Made Laut Mertha Jaya. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

##### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dapat dikatakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian ini.<sup>52</sup>

##### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey. Metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.<sup>53</sup> Jenis dan desain penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

<sup>52</sup>Nanang Ghazali, dan Toto Syatori Nasehudin. "Metode Penelitian Kuantitatif." (Bandung: Pustaka Setia 74, 2012).

<sup>53</sup>Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D". (Bandung: CV. Alfabeta, 2017).

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di MI As'adiyah No. 150 Tokadde, Kelurahan Malakke, Kecamatan Belawa, Kabupaten Wajo. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini selama dua bulan. Lokasi cukup jauh dari kota dan dekat dengan sungai namun dapat dijangkau oleh peneliti. Alasan memilih lokasi karena di MI As'adiyah No. 150 Tokadde dinilai belum maksimal, tentunya terdapat kekurangan yang perlu dilakukan penelitian seperti pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu atau subjek yang berada pada suatu wilayah dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).<sup>54</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MI As'adiyah No.150 Tokadde. Jumlah keseluruhan guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde adalah 7 guru. Diantaranya 4 guru laki-laki dan 3 guru perempuan. Selain itu, Ibu Halijah, S.Pd., MM. sebagai kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde juga merupakan bagian dari populasi penelitian ini.

Tabel 3.1 Jumlah Guru MI As'adiyah No.150 Tokadde

No	Nama Guru	Jenis Kelamin	Guru Mata Pelajaran
1	Mardianah J., S.Pd.SD.	P	Kelas 1
2	Nurlina, S.Pd.	P	Kelas 2
3	Sirajuddin, S.Pd.	L	Kelas 3
4	Asif BM., S.Pd.	L	Kelas 4
5	Ramli, S.Pd.I.	L	Kelas 5

<sup>54</sup>Ul'fah Hernaeny, "Populasi dan Sampel." *Pengantar Statistika I'* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021).

6	Agus, S.Pd.SD.	L	Kelas 6
7	Nurhani, S.Pd.	P	Guru Bidang Study

## 2. Sampel

Sampel merupakan perwakilan atau bagian dari sebuah populasi yang telah dihilangkan dengan metode tertentu. Biasanya sampel ditentukan karena populasi terlalu banyak atau jangkauan terlalu luas karena para peneliti tidak memungkinkan untuk mengambil data pada seluruh populasi.<sup>55</sup> Dalam penelitian tersebut, jumlah sampel yang digunakan adalah 7 orang guru MI dan Kepala Madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde. Dengan memilih semua guru MI yang tersedia dalam populasi, tidak perlu lagi menghitung jumlah sampel karena sudah mewakili seluruh populasi.

## D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu.<sup>56</sup> Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

#### a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung terhadap kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde.

<sup>55</sup>Ali Sahab, "Buku ajar analisis kuantitatif ilmu politik dengan SPSS". (Surabaya: Airlangga University Press, 2019).

<sup>56</sup>Ahmad Tanzeh, "Pengantar Metode Penelitian." (Yogyakarta: Teras, 2009).

### b. Angket

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti.<sup>57</sup> Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey terkait kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde.

### c. Dokumentasi

Menurut Suharsini Arikunto, metode dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan.<sup>58</sup> Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan (observasi). Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis yaitu penilaian kinerja guru dari madrasah pada tahun 2022 di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.

## E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>59</sup>

### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan dan mengatur segala sumber daya yang dimiliki madrasah untuk mencapai tujuan. Indikator kepemimpinan kepala madrasah yaitu kepercayaan, orientasi pegawai, muhasabah dan kesabaran.

---

<sup>57</sup> Cholid Narbuko Ahmadi, "Metodologi Penelitian", (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik." (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).

<sup>59</sup> Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". (Bandung: CV Alfabeta, 2017).

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun indikator seperti berdasarkan Juknis PKG 2021 Kementerian Agama. Penilaian kinerja guru diambil dari madrasah pada tahun 2022 di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, dalam penilaian kinerja guru, kepala madrasah memiliki peran penting sebagai evaluator utama. Mereka memberikan penilaian objektif dan adil terhadap kinerja guru. Hasil penilaian ini kemudian disahkan oleh pengawas untuk memastikan kepatuhan terhadap pedoman yang telah ditetapkan. Indikator kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

## F. Instrument Penelitian

### 1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memiliki fungsi yang sangat penting dalam proses penelitian, yaitu digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian.<sup>60</sup> Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini berupa angket. Angket merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden.

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data**

Variabel	Indikator	Nomor Item
<b>Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)</b>	Kepercayaan	1,2,3,4,5
	Orientasi pegawai	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15
	Muhasabah	16,17,18,19,20
	Kesabaran	21,22,23,24,25

<sup>60</sup>Eka Putri Rahayu, "6.4 Instrumen Penelitian." *Penelitian Ilmu Kesehatan* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023).

<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Juknis Penilaian Guru Madrasah No. 1843 Tahun 2021 Kementrian Agama
-----------------------------	--

Pernyataan kuesioner sesuai indikator masing-masing variabel. Indikator kepemimpinan kepala madrasah adalah kepercayaan, orientasi pegawai, muhasabah dan kesabaran. Kemudian indikator kinerja guru berdasarkan Juknis PKG 2021 Kementrian Agama.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala Likert. Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono adalah: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.<sup>61</sup>

**Tabel 3.3 Teknik Penskoran Angket**

No	Kriteria	Tanggapan
1	4	Sangat setuju
2	3	Setuju
3	2	Ragu-ragu
4	1	Tidak setuju

Berdasarkan table diatas, teknik penskoran angket terkait pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MI As’adiyah No. 150 Tokadde berdasarkan skala likert dibagi menjadi 4 tanggapan yaitu sangat setuju dengan nilai 4, setuju dengan nilai 3, ragu-ragu dengan nilai 2, dan tidak setuju dengan nilai 1.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validasi dan reliabilitas perlu diadakan pada alat ukur yang akan digunakan

<sup>61</sup> Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”. (Bandung: CV Alfabeta, 2017).

dalam penelitian. Hasil pengujian validasi dan reliabilitas dari indikator-indikator dalam penelitian ini semuanya menggunakan alat bantu SPSS 26.0. Berikut ini adalah pengujian validasi dan reliabilitas indikator-indikator dari variabel dalam penelitian yang akan diujikan, dapat dilihat di bawah ini :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.<sup>62</sup> Uji validitasi dilakukan pada responden sebanyak 7 guru MI As'adiyah No.150 Tokadde.

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- ∑ XY = Jumlah perkalian variabel x dan y
- ∑ X = Jumlah nilai variabel x
- ∑ Y = Jumlah nilai variabel y
- ∑ X<sup>2</sup> = Jumlah pangkat dari nilai variabel x
- ∑ Y<sup>2</sup> = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

<sup>62</sup>Nilda Miftahul Janna and H. Herianto. "Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS." (2021).

Sebelum menyebar angket ke sampel penelitian terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 8 guru di MIS DDI Taqwa Kota Parepare. Adapun hasil dari uji validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.0 sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)**

No	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,706	0,866	Valid
2	0,706	0,787	Valid
3	0,706	0,729	Valid
4	0,706	0,883	Valid
5	0,706	0,957	Valid
6	0,706	0,752	Valid
7	0,706	-0,316	Tidak valid
8	0,706	0,376	Tidak valid
9	0,706	0,851	Valid
10	0,706	0,851	Valid
11	0,706	0,754	Valid
12	0,706	0,891	Valid
13	0,706	0,962	Valid
14	0,706	0,883	Valid
15	0,706	0,937	Valid
16	0,706	0,907	Valid
17	0,706	0,812	Valid
18	0,706	0,372	Tidak valid
19	0,706	0,937	Valid
20	0,706	0,754	Valid

21	0,706	0,942	Valid
22	0,706	0,962	Valid
23	0,706	0,424	Tidak valid
24	0,706	0,936	Valid
25	0,706	0,896	Valid

Berdasarkan hasil uji instrumen angket kepemimpinan kepala madrasah yang berjumlah 25 item pertanyaan, diperoleh hasil bahwa item pertanyaan yang dinyatakan valid berjumlah 21 item pertanyaan yang dapat dilanjutkan ke lapangan karena terdapat 4 item pertanyaan tidak valid terdiri dari item pertanyaan 7, 8, 18 dan 23.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.<sup>63</sup> Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 7 guru MI As'adiyah No.150 Tokadde, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 26.0, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  maka reliabel
  - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,7$  maka tidak reliabel Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  dari  $0,7$ .<sup>64</sup>

<sup>63</sup>Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". (Bandung: CV Alfabeta, 2017).

<sup>64</sup>Duwi Priyatno. "Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS". (Yogyakarta: Gava Media, 2013).

**Tabel 3.5**  
**Tingkat Reliabilitas**

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,4 – 0,7	Cukup Reliabel
0,2 – 0,4	Kurang Reliabel
< 0,2	Tidak Reliabel

Sumber: Imam Ghozali<sup>65</sup>

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas kepemimpinan kepala madrasah, dapat dilihat pada table di bawah sebagai berikut.

**Tabel 3.6**  
**Reliability Statistics Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,967	25

Sumber Data: Hasil Olahan Data Program SPSS 26.0

Berdasarkan dari table diatas diketahui hasil uji reliabilitas dengan bantuan program spss versi 26.0 *for windows* diperoleh nilai hitung kepemimpinan kepala madrasah 0,967 maka dapat disimpulkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,967 > 0,7 artinya sangat reliabel karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7.

<sup>65</sup>Nanang Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018)

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap.<sup>66</sup> Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun beberapa teknik yang digunakan adalah sebagai berikut.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 4 yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala linier berkisar antara 1 sampai 4 karena ada empat alternatif jawaban. Analisis data menggunakan *Software* SPSS 26.0.

### 2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi prasyarat untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linier dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sample yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apakah pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 26.0. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji kolmogorov smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan  $>$  dari 0,05 berarti berdistribusi

---

<sup>66</sup>Ali Muhson, "Teknik Analisis Kuantitatif." (Universitas Negeri Yogyakarta, 2006).

normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada *dev from liniarity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar dari pada F table maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil dari pada harga F table maka arah regresinya dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

c. Uji Signifikan Koefisien Korelasi

Uji signifikan merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan dari hasil hipotesis. Jenis uji ini bertujuan untuk membandingkan apakah rata-rata sebuah populasi atau dua populasi memiliki perbedaan secara signifikan. Hipotesis statistik untuk uji signifikan koefisien korelasi yaitu:

$H_0: \rho = 0$  (tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel)

$H_1: \rho \neq 0$  (terdapat korelasi yang signifikan antar variabel)

### 3. Uji Hipotesis

Analisis hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk keperluan tersebut hubungan antara satu variabel bebas dan variabel terikat dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun hipotesis statistik yang diajukan pada penelitian ini adalah:

I.  $H_0: \mu \geq 75\%$ , artinya kepemimpinan kepala madrasah dinyatakan baik.

$H_1: \mu \leq 75\%$ , artinya kepemimpinan kepala madrasah dinyatakan kurang baik.

II.  $H_0: \mu \geq 80\%$ , artinya kinerja guru dinyatakan baik.

$H_1: \mu \leq 80\%$ , artinya kinerja guru kurang baik.

Uji statistik yang digunakan yaitu uji T dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{x - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Kriteria pengujian yaitu:

Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

III.  $H_0: \beta = 0$ , terdapat pengaruh antar variabel.

$H_1: \beta \neq 0$ , tidak terdapat pengaruh antar variabel.

Uji statistik yang digunakan yaitu uji F dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1-R^2 / (n-k)}$$

Kriteria pengujian yaitu:

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian menggunakan aplikasi IBM Statistik SPSS 26.0 terdapat table ANOVA yaitu jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 4. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien preditor

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel preditor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS *Windows* Versi 26.0.

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X mempengaruhi variabel Y. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square. Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya).<sup>67</sup>

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefesien determinasi.

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai koefesien determinasi

$R^2$  = Nilai koefesien korelasi

---

<sup>67</sup> Supardi, "Aplikasi Setatistik dalam Penelitian Konsep Setatistika yang Lebih Komprehensif." (Jakarta Selatan, 2014).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Metode analisis deskriptif mean, standar deviasi, dan variansi digunakan untuk menyajikan temuan penelitian. Tabel distribusi frekuensi menyajikan temuan studi sehingga Anda dapat melihatnya dengan lebih jelas. Setelah itu digunakan IBM SPSS Statistics Version 26 untuk menganalisis data.

##### 1. Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Berdasarkan hasil temuan analisis deskriptif kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, sebanyak 7 guru memiliki nilai rata (mean) 60,57, standar deviasi 16,552, variansi 273,952, sebuah rentang 47, skor minimal 35 dan skor maksimal 82. Selain itu, ada 424 variabel secara total (X).

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif (X)

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Xtotal	7	47	35	82	424	60.57	6.256	16.552	273.952
Valid N (listwise)	7								

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Selanjutnya, dideskripsikan dalam bentuk distribusi frekuensi tiap item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) seperti berikut.

1. Kepala madrasah memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Item X1

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	3	42.9
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.2 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 1 dengan pertanyaan “Kepala madrasah memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori ragu-ragu terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 3 responden (42,9%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju.

2. Kepala madrasah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Item X2

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	3	42.9
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.3 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 2 dengan pertanyaan “Kepala madrasah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori ragu-ragu terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 3 responden (42,9%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju.

3. Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Item X3

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	2	28.6
	Setuju	4	57.1
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.4 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 3 dengan pertanyaan “Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 4 responden (57,1%), 2 responden (28,6%) memilih ragu-ragu, serta 1 responden (14,3%) memilih jawaban sangat setuju.

4. Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item X4

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	2	28.6
	Sangat Setuju	3	42.9
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 4 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%),

2 responden (28.6%) memilih setuju, 1 responden (14.3%) memilih ragu-ragu. 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

5. Kepala madrasah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item X5

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	4	57.1
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 5 dengan pertanyaan “Kepala madrasah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah” Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 4 responden (57,1%), 1 responden (14,3%) sanget setuju, 1 responden (14.3%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

6. Kepala Madrasah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item X6

		Frequency	Percent(%)
Valid	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	1	14.3
	Sangat Setuju	5	71.4
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.7 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 6 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal

baik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 5 responden (71.4%), 1 responden (14,3%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu.

7. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item X7

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	2	28.6
	Sangat Setuju	3	42.9
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.8 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 7 dengan pertanyaan “Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 2 responden (28,6%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

8. Kepala madrasah memberitahukan kepada guru tentang hal yang harus dikerjakan.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item X8

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	2	28.6
	Sangat Setuju	3	42.9

	Total	7	100.0
--	-------	---	-------

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.9 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 8 dengan pertanyaan “Kepala madrasah memberitahukan kepada guru tentang hal yang harus dikerjakan” Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 2 responden (28,6%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

9. Kepala madrasah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan guru.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item X9

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	3	42.9
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.10 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 9 dengan pertanyaan “Kepala madrasah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan guru”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 3 responden (42,9%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju.

10. Kepala madrasah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Item X10

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	2	28.6
	Setuju	3	42.9

	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.11 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 10 dengan pertanyaan “Kepala madrasah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 2 responden (28,6%) memilih sangat setuju, 2 responden (28,6%) memilih ragu-ragu.

11. Kepala madrasah membimbing pada guru yang belum berhasil dalam tugas kerja.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Item X11

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.12 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 11 dengan pertanyaan “Kepala madrasah membimbing pada guru yang belum berhasil dalam tugas kerja”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 2 responden (28,6%) memilih sangat setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu. 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

12. Kepala madrasah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Item X12

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	2	28.6
	Sangat Setuju	3	42.9
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.13 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 12 dengan pertanyaan “Kepala madrasah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 2 responden (28,6%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu. 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

13. Kepala Madrasah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru di madrasah.

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Item X13

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	2	28.6
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.14 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 13 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru di madrasah”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%), 2 responden (28,6%) memilih sangat setuju, 2

responden (28,6%) memilih ragu-ragu.

14. Kepala Madrasah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah swt.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Item X14

		Frequency	Percent (%)
Valid	Ragu-ragu	2	28.6
	Setuju	5	71.4
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.15 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 14 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah swt”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 5 responden (71,4%), 2 responden (28,6%) memilih ragu-ragu.

15. Kepala madrasah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Item X15

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	3	42.9
	Setuju	2	28.6
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.16 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 15 dengan pertanyaan “Kepala madrasah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori ragu-ragu terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%), 2

responden (28,6%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

16. Kepala Madrasah memahami keinginan bawahan (guru, staf dan siswa).

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Item X16

		Frequency	Percent
Valid	Ragu-ragu	2	28.6
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.17 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 16 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah memahami keinginan bawahan (guru, staf dan siswa)”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%), 2 responden (28,6%) memilih sangat setuju, 2 responden (28,6%) memilih ragu-ragu.

17. Kepala Madrasah memahami iklim organisasi yang dibawahinya.

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Item X17

		Frequency	Percent
Valid	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	3	42.9
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.18 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 17 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah memahami iklim organisasi yang dibawahinya”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap

pernyataan oleh 3 responden (43,9%), 3 responden (42,9%) memilih setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu.

18. Kepala Madrasah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Item X18

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.19 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 18 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%), 2 responden (28,6%) memilih sangat setuju, 2 responden (28,6%) memilih ragu-ragu.

19. Keputusan baru diambil pimpinan setelah kemarahan mereda.

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Item X19

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3
	Setuju	4	57.1
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.20 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 19 dengan pertanyaan “Keputusan baru diambil pimpinan setelah kemarahan mereda.”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 4 responden (57,1%), 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

20. Kepala Madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Item X20

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	2	28.6
	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.21 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 20 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%), 2 responden (28,6%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

21. Kepala Madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang di alami pegawai mengenai pekerjaan.

Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Item X21

		Frequency	Percent (%)
Valid	Tidak Setuju	1	14.3
	Ragu-ragu	1	14.3

	Setuju	3	42.9
	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.22 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 21 dengan pertanyaan “Kepala madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang di alami pegawai mengenai pekerjaan”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%), 2 responden (28,6%) memilih sangat setuju, 1 responden (14,3%) memilih ragu-ragu, 1 responden (14,3%) memilih tidak setuju.

## 2. Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil temuan analisis deskriptif kinerja guru MI As’adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, sebanyak 7 guru memperoleh nilai rata-rata (mean) 48,29, standar deviasi 488, variansi 238, sebuah rentang 1, skor minimal 48 dan skor maksimal 49, dan jumlah variabel (Y) sebanyak 338. Tabel berikut menunjukkan distribusi frekuensi setiap pernyataan pada variabel kecerdasan spiritual:

Tabel 4.23 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic						
Ytotal	7	1	48	49	338	48.29	.184	.488	.238
Valid N (listwise)	7								

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Selanjutnya, dideskripsikan dalam bentuk distribusi frekuensi tiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Guru (Y) seperti berikut.

1. Menguasai karakteristik peserta didik.

Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Item Y1

		Frequency	Percent (%)
Valid	Sangat Setuju	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.24 distribusi frekuensi item pertanyaan 1 dengan pertanyaan “Menguasai karakteristik peserta didik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Item Y2

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.25 distribusi frekuensi item pertanyaan 2 dengan pertanyaan “Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

3. Pengembangan kurikulum

Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Item Y3

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	6	85.7
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.26 distribusi frekuensi item pertanyaan 3 dengan

pertanyaan “Pengembangan kurikulum”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%) dan 1 responden (14,3%) memilih sangat setuju

4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Item Y4

		Frequency	Percent (%)
Valid	Sangat Setuju	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.27 distribusi frekuensi item pertanyaan 4 dengan pertanyaan “Kegiatan pembelajaran yang mendidik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

5. Pengembangan potensi anak.

Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi Item Y5

		Frequency	Percent (%)
Valid	Sangat Setuju	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.28 distribusi frekuensi item pertanyaan 5 dengan pertanyaan “Pengembangan potensi anak”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

6. Komunikasi dengan peserta didik.

Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Item Y6

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.29 distribusi frekuensi item pertanyaan 6 dengan pertanyaan “Komonikasi dengan peserta didik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

7. Penilai dan evaluasi.

Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Item Y7

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	5	71.4
	Sangat Setuju	2	28.6
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.30 distribusi frekuensi item pertanyaan 7 dengan pertanyaan “Penilai dan evaluasi”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 5 responden (71.4%) dan 2 responden (28.6) memilih sangat setuju.

8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.

Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Item Y8

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	6	85.7
	Sangat Setuju	1	14.3
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.31 distribusi frekuensi item pertanyaan 8 dengan pertanyaan “Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%) dan 1 responden (14,3) memilih sangat setuju.

## 9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.

Tabel 4.32 Distribusi Frekuensi Item Y9

		Frequency	Percent (&)
Valid	Sangat Setuju	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.32 distribusi frekuensi item pertanyaan 9 dengan pertanyaan “Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

## 10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga jadi guru.

Tabel 4.33 Distribusi Frekuensi Item Y10

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	1	14.3
	Sangat Setuju	6	85.7
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.33 distribusi frekuensi item pertanyaan 10 dengan pertanyaan “Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga jadi guru”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%) dan 1 responden (14,3) memilih setuju.

## 11. Bersikap Inklusif, bertindak obyektif, serta tidak deskriminatif.

Tabel 4.34 Distribusi Frekuensi Item Y11

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	1	14.3
	Sangat Setuju	6	85.7
	Total	7	100.0

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.34 distribusi frekuensi item pertanyaan 11 dengan pertanyaan “Bersikap Inklusif, bertindak obyektif, serta tidak deskriminatif”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%) dan 1 responden (14,3) memilih setuju.

12. Komonikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan Masyarakat.

Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Item Y12

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	7	100.0

*Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.35 distribusi frekuensi item pertanyaan 12 dengan pertanyaan “Komonikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan Masyarakat”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata Pelajaran yang ditempu.

Tabel 4.36 Distribusi Frekuensi Item Y13

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	7	100.0

*Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.36 distribusi frekuensi item pertanyaan 13 dengan pertanyaan “Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata Pelajaran yang ditempu”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

14. Mengembangkan keprofesionalan melalui Tindakan yang reflektif.

Tabel 4.37 Distribusi Frekuensi Item Y14

		Frequency	Percent (%)
Valid	Setuju	7	100.0

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan Tabel 4.37 distribusi frekuensi item pertanyaan 14 dengan pertanyaan “Mengembangkan keprofesionalan melalui Tindakan yang reflektif”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

## B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu syarat analisis data yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis. Uji normalitas data ini bermaksud untuk mengetahui data dari kedua variabel telah terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test, dengan kriteria pengujiannya menerima  $H_0$  apabila nilai peluang  $\text{sig } p \geq \alpha$  dimana  $\alpha$  adalah 0,05 maka berarti data terdistribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas data menggunakan IMB SPSS 26.0 sebagai berikut.

Tabel 4.38. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46444972
Most Extreme Differences	Absolute	.261
	Positive	.261
	Negative	-.192
Test Statistic		.261

Asymp. Sig. (2-tailed)	.162 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Hasil pengujian normalitas data di atas memperoleh nilai peluang sig p adalah 0,035. Berdasarkan hasil tersebut, nilai peluang sig  $0,162 > 0,05$  artinya  $H_0$  tidak diterima maka data kedua variabel tersebut terdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Pengujian linearitas menggunakan alat bantu analisis SPSS yaitu *deviation from linearity* sebagai berikut.

Tabel 4.39. Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * Skor X1	Between Groups	(Combined)	.929	5	.186	.371	.838
		Linearity	.108	1	.108	.215	.723
		Deviation from Linearity	.821	4	.205	.410	.806
	Within Groups		.500	1	.500		
	Total		1.429	6			

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Dari hasil linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan independent karena nilai *sig deviation from linearity*  $0,806 > 0,05$ .

## 3. Uji Signifikan Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah pengujian yang penting untuk menilai hubungan antara beberapa variabel. Ini memungkinkan kita untuk memastikan baik arah, apakah positif atau negatif, dan besarnya, atau kekuatan, hubungan antara

variabel-variabel tersebut. Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel correlations sebagai berikut.

Tabel 4.40. Uji signifikan Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	7	7
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	7	7

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Hasil pengujian signifikansi korelasi di atas memperoleh *Pearson Correlation* sebesar 529 dan tidak tercantun tanda negative di depan angka, artinya bentuk hubungannya adalah positif. Hasil pengujian tersebut menggambarkan bahwa nilai Sig.  $0.000 < 0.05$  artinya kedua variabel tersebut memiliki korelasi secara positif. Berdasarkan tabel 4.40 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r menurut Guilford, nilai korelasi 0,41 – 0,60 adalah derajat korelasi sedang. Maka korelasi kedua variabel tersebut berada di kategori sedang.

Tabel 4.41 Pemberian Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.

### C. Uji Hipotesis

Adapun hipotesis deskriptif yang akan di uji memiliki 2 jenis, yaitu hipotesis mengenai dengan variabel X dan hipotesis yang terikat dengan variabel Y.

#### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

$$H_0: \mu \geq 70\%$$

$$H_a: \mu \leq 70\%$$

Adapun pengujian hipotesis rumusan masalah pertama dengan menggunakan Uji-t One Sampel dengan bantuan Software IBM SPSS 26.0 sebagai berikut.

Tabel 4.42 Uji Hipotesis Deskriptif X (Uji-t)

One-Sample Test							
	Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
					Lower	Upper	
Kepemimpinan Kepala Madrasah	9.682	6	.000	60.571	45.26	75.88	

Sumber Data: IBM SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan hasil One Sampel Test pada variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, diketahui nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No 150 Tokadde paling rendah 70%.

Adapun total skor variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) adalah sebesar 424, sedangkan skor idealnya disebutkan kriterium adalah  $4 \times 21 \times 7 = 588$ , yang dimaksud 4 yaitu skor tertinggi, 21 yaitu jumlah item instrument dan 7 jumlah responden. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo adalah  $424 : 588 = 0,721$  atau 72,1% dari standar yang dipersyaratkan. Nilai sebesar 72,1% termasuk dalam kategori cukup baik berdasarkan kriteria penilaian persentase. Oleh karena itu, berdasarkan tabel berikut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo termasuk dalam kategori cukup baik.

Tabel 4.43 Tingkat Capaian Responden X

Persentase	Kriteria
0% - 54%	Tidak Baik
55% - 64%	Kurang Baik
65% - 80%	Cukup Baik
81% - 90%	Baik
91% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Riduwan<sup>68</sup>

## 2. Kinerja Guru

$$H_0 : \mu \geq 75\%$$

$$H_a : \mu \leq 75\%$$

Adapun pengujian hipotesis rumusan masalah pertama dengan menggunakan Uji-t One Sampel dengan bantuan Software IBM SPSS 26.0 sebagai berikut.

Tabel 4.44 Uji Hipotesis Deskriptif Y (Uji-t)

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kinerja Guru	261.814	6	.000	48.286	47.83	48.74

Sumber Data: IBM SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan hasil One Sample Test pada variabel kinerja guru, diketahui nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo paling rendah 75%.

Adapun total skor variabel Y (kinerja guru) adalah sebesar 338, sedangkan skort ideanya disebutkan kriterium adalah  $4 \times 14 \times 7 = 392$ , yang dimaksud 4 yaitu skor tertinggi, 14 yaitu jumlah item instrumen dan 7 jumlah responden. Dengan demikian, kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo adalah  $338 : 392 =$

<sup>68</sup> Riduwan. "Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian". (Bandung: Alfabeta, 2010).

0,862 atau 86,2% dari standar perssyaratkan. Nilai sebesar 86,2% termasuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria penilaian persentase. Berdasarkan tabel berikut dapat dikatakan bahwa kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.45 Tingkat Capaian Responden Y

Persentase	Kriteria
0% - 54%	Tidak Baik
55% - 64%	Kurang Baik
65% - 80%	Cukup Baik
81% - 90%	Baik
91% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Riduwan<sup>69</sup>

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

Adapun pengujian hipotesis rumusan masalah ketiga dengan menggunakan Uji F dengan bantuan Software IMB SPSS 26.0 sebagai berikut.

Tabel 4.46 Uji Hipotesis Pengaruh X Terhadap Y (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.134	1	.134	.519	.504 <sup>b</sup>
	Residual	1.294	5	.259		
	Total	1.429	6			

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

<sup>69</sup> Riduwan. "Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian". (Bandung: Alfabeta, 2010).

Diketahui dari Tabel 4.46 uji hipotesis pengaruh X terhadap Y (Uji F) pada *Anova* bahwa  $\text{sig. } 0,504 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, hasil kesimpulannya adalah kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Setelah uji hipotesis ketiga, selanjutnya menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya dilakukan dengan pengujian regresi linear sederhana sebagai berikut.

Tabel 4.47 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.738	.784		60.885	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.009	.013	.307	.720	.504

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Hasil tabel 4.47 uji regresi linear sederhana pada tabel *coefficients*, diperoleh jumlah  $\alpha = 47,738$  dan  $\beta = 0,009$ . Apabila kemudian dimasukkan ke dalam persamaan  $Y = \alpha + \beta X$ , kemudian hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut ini.

$$Y = 47,738 + (0,009) X = 47,747$$

Regresi sederhana dalam konteks persamaannya dapat dijabarkan berdasarkan data berikut ini.

- Nilai 47,738 ditambah 0,009 sehingga 47,747. Maka koefisien regresi variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif.
- $\beta = 0,009$  artinya jika variabel X meningkat, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,009.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel X dan variabel Y dapat diketahui berdasarkan tabel berikut.

Tabel 4.48 Koefisien Determinasi  $r^2$ 

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 <sup>a</sup>	.094	-.087	.509

Sumber Data: *IMB SPSS Statistic 26.0*

Uji signifikan koefisien korelasi diperoleh berdasarkan tabel 4.48 *Model Summary*, diperoleh nilai  $r^2 = 0,094$  kemudian distribusi ke dalam rumus koefisien determinasi sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,094 \times 100\% = 9,4\%$$

Nilai koefisien korelasi sebesar 9,4%. Sehingga di Tarik kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 9,4% sedangkan sisannya 90,6 % telah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4.49 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber Data: *Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*

## D. Pembahasan

### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian

khusus secara tepat bagi situasi yang khusus.<sup>70</sup> Kepemimpinan kepala madrasah menurut Nisa bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengerakkan bawahannya agar dapat bekerja lebih semangat sehingga mampu mencapai kinerja yang baik.<sup>71</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.

Kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, akan bertanggung jawab dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan madrasah yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan dan mengatur segala sumber daya yang dimiliki madrasah untuk mencapai tujuan. Selain itu, kepala madrasah harus membangun kepercayaan, orientasi pegawai, muhasabah dan kesabaran.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis deskriptif yaitu hasil uji One Sampel Test pada variabel sistem informasi, diketahui Sig. (2-tailed) sebesar  $0,00 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, paling rendah 70% dari yang diharapkan. Adapun total skor variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) adalah sebesar 424, sedangkan skor idealnya disebutkan kriterium adalah  $4 \times 21 \times 7 = 588$ , yang dimaksud 4 yaitu skor tertinggi, 21 yaitu jumlah item instrument dan 7 jumlah responden. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo adalah  $424 : 588 = 0,721$  atau 72,1% dari standar yang dipersyaratkan. Nilai sebesar 72,1% termasuk dalam kategori cukup baik berdasarkan kriteria penilaian persentase. Oleh karena itu, berdasarkan tabel berikut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo termasuk dalam kategori cukup baik.

---

<sup>70</sup> Wendy Sepmady Hutahaean, "*Teori Kepemimpinan*". (Malang: Ahlimedia Book, 2021).

<sup>71</sup> Walda Isna Nisa, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen*", h. 159

Kepala madrasah harus memiliki kecermatan menganalisis situasi mempertimbangkan berbagai opsi, dalam mengambil langkah tegas untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Kepemimpinan yang memiliki kepercayaan adalah ukuran penting dalam menilai kualitas seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang dianggap dapat dipercaya oleh bawahannya memiliki dampak positif yang signifikan pada produktifitas kinerja guru.

Hal ini dibuktikan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam kepercayaan dapat dilihat pada Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Item X1, “Kepala madrasah memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi” dengan Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori ragu-ragu terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%) dan 3 responden (42,9%) memilih setuju. Tabel 4.3 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori ragu-ragu terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%) dan 3 responden (42,9%). Tabel 4.4 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 4 responden (57,1%). Tabel 4.5 distribusi frekuensi item “Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%). Tabel 4.6 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 5 dengan pertanyaan “Kepala madrasah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah” Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 4 responden (57,1%).

Orientasi pegawai untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pemimpin fokus dalam pengembangan dan kesejahteraan kinerja guru, seorang pemimpin yang berorientasi pada pegawai mampu menciptakan kerja positif, produktif menginspirasi dan memotivasi pegawai madrasah agar fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan.

Tabel 4.7 distribusi frekuensi item pertanyaan ke 6 dengan pertanyaan “Kepala Madrasah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 5 responden (71,4%). Tabel 4.8 distribusi frekuensi item “Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%). Tabel 4.9 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah memberitahukan kepada guru tentang hal yang harus dikerjakan” Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%). Tabel 4.10 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan guru”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%) dan 3 responden (42,9%). Tabel 4.11 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%). Tabel 4.12 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah membimbing pada guru yang belum berhasil dalam tugas kerja”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%). Tabel 4.13 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%). Tabel 4.14 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala Madrasah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru di madrasah”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (42,9%).

Pemimpin madrasah yang menjalankan muhasabah secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada refleksi diri pertumbuhan pribadi pengambilan keputusan yang lebih bijaksana, muhasabah mencerminkan

kemampuan seorang pemimpin untuk merenun dan mempertimbangkan tindakannya sebagai seorang pemimpin.

Tabel 4.15 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala Madrasah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah swt”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 5 responden (71,4%). Tabel 4.16 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori ragu-ragu terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%). Tabel 4.17 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala Madrasah memahami keinginan bawahan (guru, staf dan siswa)”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%). Tabel 4.18 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala Madrasah memahami iklim organisasi yang dibawahinya”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%) dan 3 responden (42,9%).

Pemimpin yang bersabar tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan penting mereka melakukan analisis yang cermat mengambil tindakan yang terukur, pemimpin yang bersabar mampu menciptakan lingkungan kerja yang tenan produktif dan mendukung perkembangan individu. Kesabaran membantu mengelolah tekanan dan tantangan dengan cara yang memungkinkan mencapai hasil yang lebih baik dalam jangka Panjang

Tabel 4.19 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala Madrasah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%). Tabel 4.20 distribusi frekuensi item pertanyaan “Keputusan baru diambil pimpinan setelah kemarahan mereda.”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 4 responden (57,1%). Tabel 4.21 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala Madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut

adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%). Tabel 4.22 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kepala madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang di alami pegawai mengenai pekerjaan”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 3 responden (43,9%).

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.<sup>72</sup>

Penilaian kinerja guru diambil dari madrasah pada tahun 2022 di MI As’adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, dalam penilaian kinerja guru, kepala madrasah memiliki peran penting sebagai evaluator utama. Mereka memberikan penilaian objektif dan adil terhadap kinerja guru. Hasil penilaian ini kemudian disahkan oleh pengawas untuk memastikan kepatuhan terhadap pedoman yang telah ditetapkan.

Pedoman yang telah ditetapkan yaitu juknis PKG 2021 Kementerian Agama, Petunjuk Teknis (Juknis) Penilaian Kinerja Guru (PKG) madrasah adalah juknis PKG madrasah ini berisi tentang konsep PKG madrasah, prosedur pelaksanaan PKG madrasah, dan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan PKG madrasah. Juknis PKG madrasah ini disusun sebagai acuan operasional bagi semua pihak yang terkait tentang prinsip, proses, dan prosedur pelaksanaan PKG madrasah, sebagai suatu sistem penilaian kinerja yang berbasis bukti.<sup>73</sup>

Berdasarkan hasil One Sampel Test pada variabel kinerja guru, diketahui nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MI As’adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo paling rendah 75%.

---

<sup>72</sup>Imam Wahyudi, “*Mengejar Profesionalisme Guru*”, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012)

<sup>73</sup>Kementerian Agama. “Petunjuk Teknis Penilaian Guru Madrasah Nomor 1843 Tahun 2021”. (Jakarta: Direktur Jenderal Pendidikan Islam, 2021)

Adapun total skor variabel Y (kinerja guru) adalah sebesar 338, sedangkan skort ideanya disebutkan kriterium adalah  $4 \times 14 \times 7 = 392$ , yang dimaksud 4 yaitu skor tertinggi, 14 yaitu jumlah item intrumen dan 7 jumlah responden. Dengan demikian, kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo adalah  $338 : 392 = 0,862$  atau 86,2% dari standar perssyaratkan. Nilai sebesar 86,2% termasuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria penilaian persentase. Berdasarkan tabel berikut dapat dikatakan bahwa kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo termasuk dalam kategori baik.

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun indikator seperti berdasarkan Juknis PKG 2021 Kementrian Agama pada 4 kompetensi guru dalam pembelajaran.

Kompetensi guru yang pertama adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki.

Tabel 4.24 distribusi frekuensi item pertanyaan “Menguasai kerarakteristik peserta didik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.25 distribusi frekuensi item pertanyaan “Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.26 distribusi frekuensi item pertanyaan “Pengembangan kurikulum”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%). Tabel 4.27 distribusi frekuensi item pertanyaan “Kegiatan pembelajaran yang mendidik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.28 distribusi frekuensi item pertanyaan “Pengembangan potensi anak”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.29 distribusi frekuensi item pertanyaan

“Komonikasi dengan peserta didik”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.30 distribusi frekuensi item pertanyaan “Penilai dan evaluasi”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 5 responden (71.4%).

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

Tabel 4.31 distribusi frekuensi item pertanyaan “Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%). Tabel 4.32 distribusi frekuensi item pertanyaan “Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.33 distribusi frekuensi item pertanyaan “Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga jadi guru”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%).

Kompetensi guru selanjutnya adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar madrasah.

Tabel 4.34 distribusi frekuensi item pertanyaan “Bersikap Inklusif, bertindak obyektif, serta tidak deskriminatif”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori sangat setuju terhadap pernyataan oleh 6 responden (85,7%). Tabel 4.35 distribusi frekuensi item pertanyaan “Komonikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan Masyarakat”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

Kompetensi guru yang terakhir adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan

substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya.

Tabel 4.36 distribusi frekuensi item pertanyaan “Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata Pelajaran yang ditempu”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%). Tabel 4.37 distribusi frekuensi item pertanyaan “Mengembangkan keprofesionalan melalui Tindakan yang reflektif”. Frekuensi tertinggi dari item tersebut adalah kategori setuju terhadap pernyataan oleh 7 responden (100%).

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan variabel kinerja guru di MI As’adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, terlebih dahulu peneliti melakukan uji signifikansi koefisien korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, kuat atau lemahnya hubungan, dan arah hubungan antara kedua variabel. Dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi, didapatkan nilai Sig. 0,504 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel kepemimpinan kepala madrasah tidak berkorelasi secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Selain itu, diketahui nilai *pearson correlation* sebesar 0,009 yang tergolong sangat rendah.

Selain itu, dengan menggunakan uji F untuk nilai Sig, hasil uji hipotesis asosiatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut. 0,504 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, hasil kesimpulannya adalah kepemimpinan kepala madrasah tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Regresi linear sederhana dalam konteks persamaannya menghasilkan nilai 47,738 adalah positif. Maka koefisien regresi variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif. Kemudian  $\beta = 0,009$  artinya jika variabel X meningkat maka variabel Y meningkat sebesar 0,009.

Nilai r Square, atau  $r^2$ , adalah 0,094 berdasarkan temuan analisis regresi linear sederhana pada tabel koefisien dan bila difaktorkan ke dalam rumus koefisien determinasi (KD) =  $r^2 \times 100\%$ , maka nilai koefisien korelasi sebesar 9,4%. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 9,4% sedangkan sisannya 90,6 % telah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Terdapat Pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru” karena pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sangat lemah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 9,4% sedangkan 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Namun dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh karena ukuran sampel yang kecil, jika ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian terlalu kecil, maka hasilnya mungkin tidak memiliki kekuatan statistik yang cukup untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan. Semakin besar ukuran sampel, semakin besar kemungkinan untuk mendeteksi perbedaan yang signifikan.

## **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 di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah dari nilai yang dihipotesiskan yakni 70% dengan skor rata-rata 72,1% termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah yang dihipotesiskan yakni 75% dengan skor rata-rata 86,2% termasuk kategori baik.
3. Terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokkade Kec. Belawa Kab. Wajo, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sig. 0,504 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien korelasi sebesar 9,4% sedangkan sisannya 90,6 % telah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### **B. Saran**

1. Penerapan kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo 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 di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo 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.*

Abrori, Muhammad dan Chusnul Muali, 2020. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah." *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan.*

Ahmadi, Cholid Narbuko. "Metodologi Penelitian". Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Alwi, Muhammad. "Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0". *JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia, 2022.*

Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik." Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Assingkily, Muhammad Shaleh dan Mesiono, 2019. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.*

Departemen Agama RI. "Al-Qur'an dan Terjemahnya." Bandung: CV. Diponegoro, 2010.

Ghozali, Nanang dan Toto Syatori Nasehudin, 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif." Bandung: Pustaka Setia.

Ghozali, Nanang. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Gide, Andre. "Pengertian Kepsek". *Angewandte Chemie International Edition, 1967.*

Hasian, Malayu. "Teori dan Praktek Kepemimpinan", Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Hasibuan, H. Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.

Hernaeny, Ul'fah. "Populasi dan Sampel." *Pengantar Statistika 1*". Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.

- Hidyantari, Erlina, *et al.*, eds. 2022. "D. Implementasi Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Supervisi Akademik yang Dilakukan Kepala Sekolah Terhadap Guru di SMA Negeri 1 Puri Mojokerto." *Jurnal Studi Bisnis dan Administrasi*.
- Husaini, Usman. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 2020.
- Husaini, Usman. "*Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*". Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2019.
- Hutahaean, Wendy Sepmady. "*Teori Kepemimpinan*". Malang: Ahlimedia Book, 2021.
- Idris, Zaenudin. "Uji Kompetensi Guru (UKG) Dan Penilaian Kinerja Guru (PKG)." *Universitas Nusantara Bnadung*, 2014.
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 2013.
- James, Gibson. "*Organization, Behavior, Struxture and Process (Organisasi, Perilaku, Strutur dan Proses)*". Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara, 2017.
- Janna, Nilda Miftahul *and* H. Herianto, 2021 . "Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS."
- Jaya, I. Made Laut Mertha. "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*". Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.
- Juniarti, Elvi, *et al.*, eds, 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research*.
- Kementrian Agama. "*Petunjuk Teknis Penilaian Guru Madrasah Nomor 1843 Tahun 2021*". Jakarta: Direktur Jenderal Pendidikan Islam, 2021.
- Komariah, Aan. "*Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*." Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Limbu, Damita, *et al.*, eds. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Literature Review Manajemen Pendidikan". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informatika*.

- Mahazan *et al.*, eds, 2015. “*Islamic Leadership and Maqasid AlShari’ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures.*” International E-Journal of Advances in Social.
- Marwan bin Musa. “*Tafsir Al-Qur’an Hidayatul Insan*”, <http://www.tafsir.web.id> (diakses pada tanggal 6 Januari, 2013).
- Muhson, Ali. “*Teknik Analisis Kuantitatif.*” Universitas Negeri Yogyakarta, 2006.
- Mustajab. “*Masa Depan Pesantren: Telaah atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*”. Yogyakarta: LKis Pelangi Aksara, 2015.
- Nahdiyah, Nuurun. “Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam”, *SCAFFOLDING: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 2021.
- Nisa, Walda Isna. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen”, *ResearchGate: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2018.
- Presiden Republik Indonesia. “*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*”, Jakarta: Crisis Center, 2008.
- Priyatno, Duwi. “*Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*”. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Purwanto, Agus *et al.*, eds. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*.
- Putri, Arpini. “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kunci Sukses Kepala Sekolah.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2019.
- Rahayu, Eka Putri. “*6.4 Instrumen Penelitian.*” *Penelitian Ilmu Kesehatan Padang*: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Reza, Regina Aditya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara”, *Jurnal Ekonomi Riset*, 2017.
- Riduwan. “Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian”. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Rivai, Veithzal. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Robbins, Stephen. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: PT Indeks, 2006.
- Robbins, Stephen and Coulter Mary, 2010. *“Manajemen Edisi Kesepuluh”*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rohmah, Lailatu. *“Kepemimpinan Pendidikan dalam Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah,” Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 2014.
- Sahab, Ali. *“Buku ajar analisis kuantitatif ilmu politik dengan SPSS”*. Surabaya: Airlangga University Press, 2019.
- Sahabuddin, Alamsyah, et al., eds. 2021. "Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar." *Journal Governance and Politics (JGP)*.
- Sudrajat, Akhmad. *“Manajemen Kinerja Guru.”* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Sugiarti, Endang. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen,” Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2020.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D”*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- Supardi. *“Aplikasi Setatistik dalam Penelitian Konsep Setatistika yang Lebih Komprehensif.”* Jakarta Selatan, 2014.
- Supardi. *“Kinerja Guru”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Tanzeh, Ahmad. *“Pengantar Metode Penelitian.”* Yogyakarta: Teras, 2009.
- Thoha, Mifta. *“Kepemimpinan dalam Manajemen.”* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Tim Penyusun. *“Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi”* . *Institut Agama Islam Negeri Parepare*, 2020.

- Torlak and Kuzey, 2019. "Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan". *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Wahab dan Umiarso, 2011. "Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual", Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahjosumidjo. "Kepemimpinan Kepala Sekolah", Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Wahyosumijo. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya". Jakarta: Raja Grafindo, 2001.
- Wahyudi, Imam. "Mengejar Profesionalisme Guru", Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012
- Wulandari, Fitri, et al., eds. 2019. "Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah." *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Yunus, Alya Adelia Safrina Putri, et al., eds. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu*.
- Yunus, Russamsi, et al., eds. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19," *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*.



## LAMPIRAN - LAMPIRAN

## Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Variabel X

	<b>KEMENTERIAN AGAMA</b> <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)</b> <b>PAREPARE</b> <b>FAKULTAS TARBIYAH</b> <b>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132</b> <b>Telepon (0421) 21307, Faksmile (0421) 24404</b>
	<b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</b> <b>PENULISAN SKRIPSI</b>

NAMA MAHASISWA : MUH. ISRA  
NIM/PRODI : 19.1900.032/MENEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS : TARBIYAH  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI  
AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE KEC. BELAWA  
KAB. WAJO.

### PEDOMAN PENELITIAN

#### A. Identitas Responden

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*) Coret yang tidak perlu

Lama Bekerja : .....

Tahun Pangkat/Golongan : .....

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenagakerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Ragu-Ragu (RG) = 2

Tidak Setuju (TS) = 1

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerja Bapak/Ibu.
4. Setelah mengisi kuesionermohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

#### ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	RG	TS
<b>Kepercayaan</b>					
1	Kepala Madrasah memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.				
2	Kepala Madrasah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.				
3	Kepala Madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas				
4	Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah				

5	Kepala Madrasah menentukan Langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah				
<b>Orientasi pegawai</b>					
6	Kepala Madrasah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.				
7	Kepala Madrasah tidak pernah memberikan saran kepada karyawan tentang hal-hal keagamaan.				
8	Kepala Madrasah sangat memperhatikan kondisi keagamaan guru dan karyawan, kegiatan peningkatan ketaqwaan Islam setiap hari dilakukan di sekolah seperti membaca asmaul husna bersama-sama.				
9	Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya				
10	Kepala Madrasah memberitahukan kepada guru tentang hal yang harus dikerjakan				
11	Kepala Madrasah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan guru				
12	Kepala Madrasah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu				
13	Kepala Madrasah membimbing pada guru yang belum berhasil dalam tugas kerja				
14	Kepala Madrasah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru				
15	Kepala Madrasah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru di sekolah				
<b>Muhasabah</b>					
16	Kepala Madrasah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah swt.				

17	Kepala Madrasah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.				
18	Kepala Madrasah tidak memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi				
19	Kepala Madrasah memahami keinginan bawahan (guru, staf dan siswa)				
20	Kepala Madrasah memahami iklim organisasi yang dibawahnya				
<b>Kesabaran</b>					
21	Kepala Madrasah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.				
22	Keputusan baru diambil pimpinan setelah kemarahan mereda.				
23	Kepala Madrasah dalam melakukan tindakan dan perintah selalu disertai dengan sikap emosional (tidak sabar).				
24	Kepala Madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu				
25	Kepala Madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang di alami pegawai mengenai pekerjaan				

Parepare, 5 April 2023

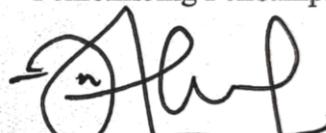
Mengetahui:

Pembimbing Utama



Ali Rahman, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19720418 200901 1 007

Pembimbing Pendamping



Muhammad Alwi, M.Pd.  
NIDN. 2025099302

## Lampiran 2

Tabulasi data Uji Intrumen Variabel X

No	Pertanyaan																									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
2	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
3	2	2	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	70
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	79
5	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	83
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
7	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	1	43
8	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	74



### Lampiran 3

Hasil Uji Coba Validitas Variabel 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	X total
X1	Person Correlation	1	.82*	.053	.056	.78*	.053	-.051	.050	.050	.050	.75*	.80*	.76*	.050	.80*	.050	.80*	.70*	.80*	.70*	.80*	.70*	.90*	.050	.80*	
	Sig. (2-tail)		.004	.014	.013	.008	.014	.017	.014	.014	.014	.007	.006	.007	.014	.006	.014	.014	.014	.014	.014	.014	.014	.006	.014	.006	

	ed)			2																						
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X 2	Pea rso n Co rrel ati on	.8 8 2*	1	0 , 2	0, 5 3	0, 7 0	0, 6 3	- 0, 2	- 0, 0	0, 5 3	0, 5 3	0, 6 1	.7 6 2*	0, 7 0	0, 5 3	.7 6 2*	0, 5 1	.7 6 0	.7 6 2*	.7 4 7*	.7 8 6*	0, 7 0	0, 7 0	.8 1 2*	.7 8 8*	.7 8 7*
	Sig . (2- tail ed)	0, 0 4		0 5 4	0, 6 8	0, 5 1	0, 9 1	0, 1 7	0, 3 3	0, 6 8	0, 6 8	0, 0 8	0, 2 8	0, 1 8	0, 2 8	0, 8 8	0, 1 8	0, 4 1	0, 2 8	0, 3 3	0, 2 1	0, 5 2	0, 5 1	0, 1 4	0, 2 0	0, 2 0
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 3	Pea rso n Co	0, 5 3 5	0, 2 5 4	1 0 7*	.7 0 6 4	0, 0 5 0	0, 0 0 0	.7 0 0 7*	0, 5 3 0	0, 5 3 0	0, 5 3 5	0, 5 3 0	.7 6 3*	.7 0 7*	.7 5 0*	.8 1 6*	0, 4 0	0, 0 0	.7 5 0*	0, 5 9	0, 5 3*	0, 6 1	0, 2 1	0, 6 1	.7 5 4 9*	



	tail ed)	3	8	5		2	0	4	7	4	4	0	0	0	0	4	5	4	0	4	3	0	0	0	0	2	4	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X5	Pea	.7	0,	0	.9	1	0,	-	0,	.9	.9	.7	.8	.9	.9	.8	.8	.8	0,	.8	0,	.9	.9	0,	.9	.8	.9	
	rso	9	7	,	0		6	0,	3	0	0	9	5	3	0	5	7	7	3	5	5	4	3	2	2	5	5	
	n	8*	0	6	5*		4	4	0	5*	5*	8*	3*	5*	5*	3*	0*	0*	9	3*	7	3*	5*	7	4*	6*	7*	
	Co		4	4	*		0	5	2	*	*	*	*	*	*	*	*	6	*	0	*	*	3	*	*	*	*	
	rrel																											
	ati																											
	on																											
	Sig	0,	0,	0	0,		0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	
	.	0	0	,	0		0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	5	0	0	0	
	(2-	1	5	0	0		8	5	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	0	1	0	0	0	
	tail	8	1	8	2		8	8	8	2	2	8	7	1	2	7	5	5	2	7	0	0	1	3	1	7	0	
	ed)			8																								
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X6	Pea	0,	0,	0	.7	0,	1	-	0,	.7	.7	0,	.7	0,	.7	.7	.8	0,	-	.7	.8	.7	0,	0,	0,	.7	.7	
	rso	5	6	,	0	6		0,	3	0	0	5	5	6	0	5	1	4	0,	5	0	3	6	2	5	3	5	
	n	3	3	5	7*	4		2	5	7*	7*	3	0*	6	7*	0*	6*	0	1	0*	2*	7*	6	1	1	0*	2*	

	Co rrel ati on	5	5	0		0		1	4			5		7				8	0			7	3	6		
	Sig . (2- tail ed)	0, 1 7 2	0, 0 9 1	0 , 0 2 0	0, 0 5 0	0, 0 8 8		0, 6 1 2	0, 3 9 0	0, 0 5 0	0, 0 5 0	0, 0 7 2	0, 0 3 2	0, 0 7 1	0, 0 5 0	0, 0 3 2	0, 0 1 3	0, 0 1 5	0, 0 0 8	0, 0 3 2	0, 0 7 7	0, 0 1 1	0, 0 9 2	0, 0 4 1	0, 0 3 0	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X 7	Pea rso n Co rrel ati on	- 0, 1 4	- 0, 2 1	0 , 0 0	- 0, 6 0	- 0, 4 5	- 1 2	0, 1 5	- 0, 4 5	- 0, 4 5	- 0, 0 7	- 0, 0 1	- 0, 0 4	- 0, 0 2	- 0, 0 7	- 0, 0 7	- 0, 1 1	- 0, 1 3	- 0, 0 4	- 0, 0 2	- 0, 0 4	0, 2 7	- 0, 0 4	- 0, 0 3	- 0, 0 2	
	Sig .	0, 7	0, 5	1 ,	0, 1	0, 2	0, 6	0, 7	0, 2	0, 2	0, 1	0, 6	0, 2	0, 1	0, 2	0, 6	0, 6	0, 7	0, 2	0, 7	0, 2	0, 2	0, 5	0, 6	0, 1	0, 4

	(2-tailed)	88	17	00	14	58	12	22	61	61	40	12	67	14	92	80	80	55	92	88	75	67	13	01	62	46	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X8	Person Correlation	0,00	-0,00	.07	0,00	0,00	0,05	0,05	1,07	0,03	0,03	0,00	0,01	0,04	0,05	0,03	0,05	0,07	0,00	-0,03	0,01	0,01	-0,04	0,00	0,02	0,03	0,03
	Sig. (2-tailed)	1,00	0,08	0,00	0,02	0,04	0,03	0,07	0,03	0,03	1,00	0,06	0,02	0,02	0,03	0,01	0,03	0,03	0,00	0,03	0,03	0,06	0,08	0,02	0,04	0,06	0,03
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X9	Person	0,05	0,05	0,00	.87	.90	.70	-0,00	0,03	1,00	1,05	0,08	.80	.80	.80	.70	.80	.70	0,01	.70	0,05	.83	.80	0,00	.70	.70	.85

	n	6	3	5	5*	5*	7*	4	7		0	6	4*	9*	5*	7*	6*	2*	4	7*	6	4*	9*	0	9*	5*	1*
	Co	7	9	3	*	*		5	5		0*	7	*		*		*		6		7			0			*
	rrel			0				2																			
	ati																										
	on																										
	Sig	0,	0,	0	0,	0,	0,	0,	0,		0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	1,	0,	0,	0,
	.	1	1	,	0	0	0	2	3		0	1	0	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	0	0	0	0
	(2-	4	6	1	0	0	5	6	6		0	4	0	1	0	5	0	4	3	5	4	1	1	0	0	4	2
	tail	3	8	7	4	2	0	1	0		0	3	4	5	4	0	5	3	0	0	3	0	5	0	0	4	7
	ed)			6																							
X	N	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	Pea	0,	0,	0	.8	.9	.7	-	0,	1.	1	0,	.8	.8	.8	.7	.8	.7	0,	.7	0,	.8	.8	0,	.7	.7	.8
	rso	5	5	,	7	0	0	0,	3	0		5	8	0	7	0	6	2	1	0	5	3	0	0	0	2	7
0	n	6	3	5	5*	5*	7*	4	7	0	6	4*	9*	5*	7*	6*	2*	4	7*	6	4*	9*	0	9*	5*	1*	
	Co	7	9	3	*	*		5	5	0*	7	*		*		*		6		7			0		*		
	rrel			0				2																			
	ati																										
	on																										
	Sig	0,	0,	0	0,	0,	0,	0,	0,		0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	1,	0,	0,	0,

	.	1	1	,	0	0	0	2	3	0		1	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	0	0	0		
	(2-tail ed)	4	6	1	0	0	5	6	6	0		4	0	1	0	5	0	4	3	5	4	1	1	0	4	2	0
		3	8	7	4	2	0	1	0	0		3	4	5	4	0	5	3	0	0	3	0	5	0	0	4	7
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X	Pea	.7	0,	0	.7	.7	0,	-	0,	0,	0,	1	0,	.7	.7	.8	0,	0,	0,	.8	0,	.8	.7	0,	.7	0,	.7
1	rso	1	6	,	5	9	5	0,	0,	5	5	5	6	5	0	6	6	2	0	4	6	6	3	1	6	5	
1	n	4*	1	5	6*	8*	3	5	0	6	6	3	4*	6*	2*	5	5	7	2*	2	7*	4*	4	7*	8	4*	
	Co		1	3			5	7	0	7	7	5			5	5	6		9	*		2		3			
	rrel			5				0																			
	ati																										
	on																										
	Sig	0,	0,	0	0,	0,	0,	0,	1,	0,	0,		0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,
	.	0	1	,	0	0	1	1	0	1	1		1	0	0	0	0	5	0	2	0	0	4	0	0	0	0
	(2-tail ed)	4	0	1	3	1	7	4	0	4	4		7	2	3	1	7	7	0	1	8	0	2	0	4	6	3
		7	8	7	0	8	2	0	0	3	3		2	7	0	7	8	8	9	7	9	5	7	7	5	2	1
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X	Pea	.8	.7	0	.7	.8	.7	-	0,	.8	.8	0,	1	.7	.7	.7	.8	.8	0,	.7	.8	.8	.7	0,	.8	.7	.8

1 2	rso n Co rrel ati on	0 2*	6 2*	, 5	0 7*	5 3*	5 0*	0, 2	1 7	8 4*	8 4*	5 3		6 3*	0 7*	5 0*	1 6*	1 6*	4 1	5 0*	0 2*	8 5*	6 3*	4 2	2 5*	3 0*	9 1*			
				0 0		*		1 3	7 3	*	*	5								3	0*	*		6						
				0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0		0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0	0, 0
				1 7	2 8	2 0	5 0	0 7	3 2	1 2	7 5	0 4	0 4	1 2		2 8	5 0	3 2	1 3	1 3	1 0	3 2	0 7	0 4	0 8	2 2	9 1	1 4	0 0	3 0
	Sig . (2- tail ed)																													
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 1 3	Pea rso n Co rrel ati on	.7 6 4*	0, 7 0	. 7 6	. 9 4*	. 9 3*	0, 6	- 0, 4	0, 7	.8 0	.8 0	.7 6	.7 6	1	.9 4*	.9 3*	.8 5*	0, 7	0, 2	.9 5	0, 6	.8 7	1. 0	0, 2	.8 8	.9 5*	.9 0*	.9 2*		
					*	*	7	4	2	7	7	3			*	*	*	1	6	*	3	*	0*	5	*	*	*	*		

	Sig. (2-tailed)	0,027	0,052	0,002	0,000	0,000	0,007	0,006	0,003	0,001	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X14	Pea rson Co rrel ati on	0,567	0,530	.100*	.905*	.707*	-.060	.800*	.805*	.706*	.707*	.904*	1,000	.804*	.806*	0,007	0,000	.804*	0,006	.904*	0,009*	.702*	.900*	.803*
	Sig. (2-tailed)	0,143	0,168	0,000	0,000	0,005	0,011	0,000	0,000	0,000	0,003	0,005	0,000	0,004	0,005	0,004	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,002
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

X 15	Pea	.8	.7	.	.8	.8	.7	-	0,	.7	.7	.8	.7	.9	.8	1	.8	0,	0,	1.	.8	.8	.9	0,	.8	.9	.9
	rso	0	6	7	8	5	5	0,	3	0	0	0	5	5	8		1	6	2	0	0	8	5	4	2	1	3
	n	2*	2*	5	4*	3*	0*	4	5	7*	7*	2*	0*	3*	4*		6*	1	0	0	2*	5*	3*	2	5*	3*	7*
	Co			0	*	*		2	4					*	*			2	6	0*		*	*	6		*	*
rrel																											
ati																											
on																											
Sig																											
.																											
(2-																											
tail																											
ed)																											
N																											
X 16	Pea	0,	0,	.	.8	.8	.8	-	0,	.8	.8	0,	.8	.8	.8	.8	1	0,	0,	.8	0,	.8	.8	0,	.7	.7	.9
rso	6	5	8	6*	7	1	0,	5	6	6	6	1	5	6	1		6	0	1	6	4	5	1	5	4	0	
n	5	1	1	6*	0*	6*	1	7	6*	6*	5	6*	6*	6*	6*		6	8	6*	5	3*	6*	7	8*	5*	7*	
Co	5	8	6	*	*		7	7	*	*	5	*	*	*	*		7	4		5	*	*	4			*	
rrel																											
ati																											











	tail ed)	8	1	1	0	3	2	3	8	0	0	7	2	5	0	2	0	4	3	2	0	5	5		9	8	5	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X 2 4	Pea rso n Co rrel ati on	.9 3 7*	.8 1 2*	0 , 6 9*	.7 2 4*	.9 2 4*	0, 5 1	- 0, 2	0, 2 1	.7 2 9*	.7 2 9*	.7 1 7*	.8 2 5*	.8 8 5*	.7 2 9*	.8 2 5*	.7 5 8*	.9 2 6*	0, 6 6	.8 2 5*	0, 6 0	.8 8 2*	.8 8 5*	0, 5 7	1 1*	.7 9 1*	.9 3 5*	
	Sig . (2- tail ed)	0, 0 0	0, 0 1	0, 0 1	0, 0 4	0, 0 0	0, 0 1	0, 0 1	0, 0 1	0, 0 3	0, 0 0	0, 0 4	0, 0 4	0, 0 1	0, 0 2	0, 0 9	0, 0 1	0, 0 5	0, 0 2	0, 0 1	0, 0 4	0, 0 3	0, 0 9	0, 0 3	0, 0 9	0, 0 1	0, 0 9	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
X 2 5	Pea rso n	0, 6 8	.7 8 8*	0 , 5 4*	.9 0 6*	.8 5 6*	.7 3 0*	- 0, 5	0, 3 8	.7 7 5*	.7 7 5*	0, 6 8	.7 3 0*	.9 4 0*	.9 0 4*	.9 1 3*	.7 4 5*	0, 5 8	0, 1 3*	.9 1 3*	0, 6 8	.8 8 8*	.9 4 0*	0, 2 3	.7 9 1*	1 1*	.8 9 6*	

	Co rrel ati on	3		4	*	*		4	7			3		*	*	*		6	8	*	3		*	4			*
	Sig . (2- tail ed)	0, 0 6 2	0, 0 2 0	0 0 1 6 2 0	0, 0 0 2	0, 0 0 7	0, 0 4 0	0, 0 6 2	0, 0 4 3	0, 0 2 4	0, 0 2 4	0, 0 6 2	0, 0 4 0	0, 0 0 1	0, 0 0 2	0, 0 0 2	0, 0 3 4	0, 0 1 9	0, 0 5 5	0, 0 0 2	0, 0 6 5	0, 0 1 2	0, 0 0 1	0, 0 7 8	0, 0 1 9	0, 0 3	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	X to ta n l Co rrel ati on	.8 6 6*	.7 8 7*	. 7 2 9 *	.8 8 3*	.9 5 7*	.7 5 2*	- 0, 3 7 1 6 6	0, 3 7 1 6 6	.8 5 1*	.8 5 1*	.7 5 4*	.8 9 1*	.9 6 2*	.8 8 3*	.9 3 7*	.9 0 7*	.8 1 2*	0, 3 7 7*	.9 3 4*	.7 5 2*	.9 4 2*	.9 6 2*	0, 4 2 4	.9 3 5*	.8 9 6*	1
Sig .	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 4	0, 0 3	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 3	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 2	0, 0 0	0, 0 0	0, 0 0	

(2-tailed)	0	2	0	0	0	3	4	5	0	0	3	0	0	0	0	1	6	0	3	0	0	9	0	0		
	5	0	4	4	0	1	6	8	7	7	1	3	0	4	1	2	4	4	1	1	0	0	5	1	3	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																										



## Lampiran 4

Kuesioner Penelitian Variabel X

	<b>KEMENTERIAN AGAMA</b> <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)</b> <b>PAREPARE</b> <b>FAKULTAS TARBIYAH</b> <b>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132</b> <b>Telepon (0421) 21307, Faksimile (0421) 24404</b>
	<b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</b> <b>PENULISAN SKRIPSI</b>

NAMA MAHASISWA : MUH. ISRA  
NIM/PRODI : 19.1900.032/MENEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS : TARBIYAH  
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI  
AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE KEC. BELAWA  
KAB. WAJO.

### PEDOMAN PENELITIAN

#### A. Identitas Responden

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*) Coret yang tidak perlu

Lama Bekerja : .....

Tahun Pangkat/Golongan : .....

#### B. Petunjuk Pengisian

6. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
7. Berilah tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenagakerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Ragu-Ragu (RG) = 2

Tidak Setuju (TS) = 1

8. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerja Bapak/Ibu.
9. Setelah mengisi kuesionermohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
10. Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

#### ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	RG	TS
	<b>Kepercayaan</b>				
1	Kepala Madrasah memimpin dengan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.				
2	Kepala Madrasah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.				
3	Kepala Madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas				
4	Kepala Madrasah merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah				

5	Kepala Madrasah menentukan Langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah				
<b>Orientasi pegawai</b>					
6	Kepala Madrasah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.				
7	Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya				
8	Kepala Madrasah memberitahukan kepada guru tentang hal yang harus dikerjakan				
9	Kepala Madrasah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan guru				
10	Kepala Madrasah mengintruksikan bawahan agar bekerja tepat waktu				
11	Kepala Madrasah membimbing pada guru yang belum berhasil dalam tugas kerja				
12	Kepala Madrasah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru				
13	Kepala Madrasah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru di sekolah				
<b>Muhasabah</b>					
14	Kepala Madrasah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah swt.				
15	Kepala Madrasah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.				
16	Kepala Madrasah memahami keinginan bawahan (guru, staf dan siswa)				
17	Kepala Madrasah memahami iklim organisasi yang				

	dibawahnya				
	<b>Kesabaran</b>				
18	Kepala Madrasah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.				
19	Keputusan baru diambil pimpinan setelah kemarahan mereda.				
20	Kepala Madrasah memberikan teguran halus kepada guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu				
21	Kepala Madrasah bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang di alami pegawai mengenai pekerjaan				

Parepare, 5 April 2023

Pembimbing Utama

Mengetahui

Pembimbing Pendamping

  
Ali Rahman, S.Ag., M.Pd.  
 NIP. 19720418 200901 1 007

  
Muhammad Alwi, M.Pd.  
 NIDN. 2025099302



## Lampiran 5

### Tabulasi Penelitian Variabel X

No	Pertanyaan																					Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	62
4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	67
5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	72
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
7	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	1	1	35



PAREPARE

XXXV

UNIVERSITY OF STATE OF ISLAMIC STUDIES PAREPARE

## Lampiran 6

### Nilai Kinerja Guru

FORMAT 1C

**REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN**

a. Nama : MARDIANAH J., S.Pd.SD.  
 N I P :  
 Tempat/Tanggal Lahir : TANRU TEDONG, 15 JULI 1986  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 01 Januari 2005  
 Masa Kerja : 18 tahun 6 bulan  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Pendidikan Terakhir/Specialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS

b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	4
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		49

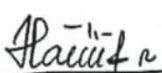
BELAWA, 22 DESEMBER 2022

GURU YANG DINILAI



MARDIANAH J., S.Pd.SD.  
NIP

PENILAI



HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

KEPALA SEKOLAH



HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

FORMAT 1C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : NURLINA, S.Pd.  
 NIP :  
 Tempat/Tanggal Lahir : TOKADDE, 27 JUNI 1993  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 1 Juli 2012  
 Masa Kerja : #VALUE!  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS

b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		48

BELAWA, 19 DESEMBER 2022

GURU YANG DINILAI

PENILAI

KEPALA SEKOLAH

*Nurlina*

NURLINA, S.Pd.  
NIP

*Halijah*

HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

*Halijah*



HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624-200003 2 002

FORMAT 1C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : SIRAJUDDIN, S.Pd.  
 NIP :  
 Tempat/Tanggal Lahir : BELAWA WAJO, 6 NOPEMBER 1975  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 2 Januari 2010  
 Masa Kerja : #VALUE!  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS

b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalau tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		48

BELAWA, 17 DESEMBER 2022

GURU YANG DINILAI

SIRAJUDDIN, S.Pd.  
NIP

PENILAI

HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

KEPALA SEKOLAH



HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

FORMAT 1C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : ASIF BM., S.Pd.  
 NIP :  
 Tempat/Tanggal Lahir : BELAWA WAJO, 20 AGUSTUS 1979  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 1 Januari 2007  
 Masa Kerja : #VALUE!  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS

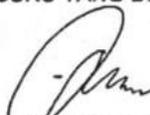
b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

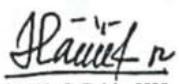
NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3
<b>Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)</b>		<b>48</b>

BELAWA, 21 DESEMBER 2022

GURU YANG DINILAI

  
 ASIF BM., S.Pd.  
 NIP

PENILAI

  
 HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
 NIP 19680624 200003 2 002

KEPALA SEKOLAH

  
 HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
 NIP 19680624 200003 2 002

FORMAT 1C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : RAMLI, S.Pd.I.  
 N I P :  
 Tempat/Tanggal Lahir : ONGKO'E, 7 JULI 1967  
 Pangkat/Jabatan/Golongan : Guru Pertama, Penata Muda Tk. I, III/b  
 TMT sebagai guru : 01 Januari 2005  
 Masa Kerja : 18 tahun 6 bulan  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS

b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	4
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	4
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	3
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalaui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		49

BELAWA, 24 DESEMBER 2022

GURU YANG DINILAI

RAMLI, S.Pd.I.  
NIP

PENILAI

HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

KEPALA SEKOLAH



HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
NIP 19680624 200003 2 002

FORMAT 1C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : AGUS, S.Pd.SD.  
 NIP :  
 Tempat/Tanggal Lahir : BELAWA WAJO, 20 AGUSTUS 1979  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 1 Januari 2007  
 Masa Kerja : #VALUE!  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Pendidikan Terakhir/Specialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU KELAS

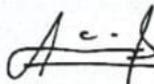
b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		48

BELAWA, 20 DESEMBER 2022

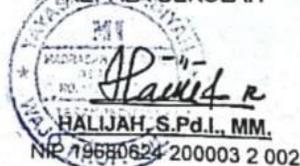
GURU YANG DINILAI

  
AGUS, S.Pd.SD.  
 NIP

PENILAI

  
HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
 NIP 19680624 200003 2 002

KEPALA SEKOLAH

  
HALIJAH, S.Pd.I., MM.  
 NIP 19680624 200003 2 002

FORMAT 1C

REKAP HASIL PENILAIAN KINERGA GURU KELAS/MATA PELAJARAN

a. Nama : NURHANI, S.Pd.  
 N I P :  
 Tempat/Tanggal Lahir : BELAWQA WAJO, 28 DESEMBER 1991  
 Pangkat/Jabatan/Golongan :  
 TMT sebagai guru : 1 Januari 2017  
 Masa Kerja : #VALUE!  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : S1  
 Program Keahlian yang diampu : GURU BIDANG STUDI

b. Nama Sekolah : MIS AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE  
 Telp / Fax :  
 Desa/Kelurahan : MALAKKE  
 Kecamatan : BELAWA  
 Kabupaten/Kota : WAJO  
 Provinsi : SULAWESI SELATAN

PERIODE PENILAIAN	Formatif		TAHUN
JANUARI - DESEMBER 2022	Sumatif		2021/2022
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi anak didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	3
7.	Penilaian dan evaluasi	3
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		48

BELAWA, 18 DESEMBER 2022

GURU YANG DINILAI

PENILAI

KEPALA SEKOLAH

**NURHANI, S.Pd.**  
NIP

**HALIJAH, S.Pd.I., MM.**  
NIP 19680624 200003 2 002

**HALIJAH, S.Pd.I., MM.**  
NIP 19680624 200003 2 002

**Lampiran 7**  
Tabulasi Variabel Y

No	Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	49
2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	49
6	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
7	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48



## Lampiran 8

R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247

PAREPARE

## Lampiran 9

### Surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah

  
**KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS TARBİYAH  
NOMOR : 3773 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. Ali Rahman, S.Ag., M.Pd.  
2. Muhammad Alwi, M.Pd.

Masing-masing sebagai pembimbing utama dan pendamping bagi mahasiswa :  
Nama : Muh. Isra  
NIM : 19.1900.032  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Mi As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo

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 : 14 September 2022  
Dekan,  
  
Zulfah



## Lampiran 10

### Surat Permohonan Penelitian

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</b> <b>FAKULTAS TARBİYAH</b> <small>Alamat : Jl. Amal Ikhlas No. 08 Sorong Parepare 91132 Telp (0421) 21307 Fax 24404 PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id</small>	
Nomor	: B.3410/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07/2023	24 Juli 2023
Lampiran	: 1 Bundel Proposal Penelitian	
H a l	: Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian	
Yth. Bupati Wajo C.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di-		
Kab. Wajo		
<i>Assalamu Alaikum Wr. Wb.</i> Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :		
Nama	: Muh. Isra	
Tempat/Tgl. Lahir	: Belawa, 16 Oktober 2001	
NIM	: 19.1900.032	
Fakultas / Program Studi	: Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam	
Semester	: VIII (Delapan)	
Alamat	: Malakke, Kec. Belawa, Kab. Wajo	
Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kab. Wajo dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul <b>"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MI As'adiyah No.150 Tokadde Kec. Belawa, Kab. Wajo"</b> . Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juli sampai bulan Agustus Tahun 2023. Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih. <i>Wassalamu Alaikum Wr. Wb.</i>		
		

Tembusan:

- 1 Rektor IAIN Parepare
- 2 Dekan Fakultas Tarbiyah

## Lampiran 11

### Surat Rekomendasi Penelitian

PTSPWJ IP1152773



**PEMERINTAH KABUPATEN WAJO**

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 33, Telp. / Fax. (0485) 323549, Sengkang (90914) Provinsi Sulawesi Selatan  
Website : [dpmpmsp.wajokab.go.id](http://dpmpmsp.wajokab.go.id), Email : [dpmpmsp.wajokab@gmail.com](mailto:dpmpmsp.wajokab@gmail.com)

---

**IZIN PENELITIAN / SURVEY**  
**NOMOR : 2851/IP/DPMPTSP/2023**

Membaca : Surat Permohonan **MUH. ISRA** Tanggal **11 Oktober 2023** Tentang Penerbitan Izin Penelitian/Survey

Mengingat :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 138 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
3. Peraturan Bupati Wajo Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo
4. Peraturan Bupati Wajo Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan.

Memperlihatkan :

1. Surat dari FAKULTAS TARBIYAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE Nomor : B.3410/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07/2023 Tanggal 24 Juli 2023 Perihal IZIN PENELITIAN
2. Rekomendasi Tim Teknis Nomor **02964/IP/TIM-TEKNIS/X/2023** Tanggal **13 Oktober 2023** Tentang Penerbitan Izin Penelitian / Survey

Menetapkan :

Memberikan IZIN PENELITIAN / SURVEY Kepada :

Nama : **MUH. ISRA**

Tempat/Tanggal Lahir : **BELAWA , 16 Oktober 2001**

Alamat : **Malakke, Kecamatan Belawa**

Perguruan Tinggi/Lembaga : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

Jenjang Pendidikan : **S1**

Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE KEC. BELAWA KAB. WAJO**

Lokasi Penelitian : **DI MI AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE KEC. BELAWA KAB. WAJO**

Jangka Waktu Penelitian : **13 Oktober 2023 s/d 31 Desember 2023**

Untuk hal ini tidak merasa keberatan atas pelaksanaan Penelitian/Survey dimaksud dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum dan sesudah pelaksanaan penelitian harus melaporkan diri kepada pemerintah setempat dan instansi yang bersangkutan
2. Penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan, semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati semua perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat-istiadat setempat.

Ditetapkan di : **Sengkang**  
Pada Tanggal : **13 Oktober 2023**

Ditandatangani secara elektronik oleh  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,**



**H. NARWIS, S.E., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP : 196507151994031011

**No. Reg : 3947/IP/DPMPTSP/2023**  
**Retribusi : Rp.0.00**

## Lampiran 12

### Surat Keterangan Penelitian

**MADRASAH IBTIDAIYAH AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE**  
**KECAMATAN BELAWA KABUPATEN WAJO**  
*Alamat : Jalan Tokadde Nomor 2 Kelurahan Malakke*

---

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
Nomor : 011 /Mi.21.24.019/AS/C/X/2023

Yang bertanda tangan di bawah, Kepala MI As'adiyah No. 150 Tokadde, menerangkan bahwa :

Nama : MUH. ISRA  
N I M : 19.900.032  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Belawa Wajo

Benar saudara tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di MI As'adiyah No. 150 Tokadde pada tanggal 21 Oktober 2023, dalam rangka penyusunan Skripsi Program S1 dengan judul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI AS'ADIYAH NO. 150 TOKADDE KEC. BELAWA KAB. WAJO”**

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepadanya dan dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Tokadde, 21 Oktober 2023

  
H. RAHMATULLAH, Pd.I, MM.  
Nip. 19680624 200003 2 002

## Lampiran 13

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Profil Sekolah

Kepala Sekolah	: HALIJAH, S.Pd.I., MM.
Nama Sekolah	: MI As'adiyah No. 150 Tokadde
Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 40303355
Nomor Statistik Madrasah	: 111273130015
Jenjang Pendidikan	: MI/ SD
Status Sekolah	: Swasta
Alamat Sekolah	: JL.Tokadde No. 2
RT/ RW	: -
Desa/ Kelurahan	: Kelurahan Malakke
Kecamatan	: Kecamatan Belawa
Kabupaten/ Kota	: Kabupaten Wajo
Provinsi	: Provinsi Sulawesi Selatan
Kode Post	: 90953
Akreditasi	: B

#### 2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

##### Visi

Mewujudkan madrasah yang memiliki siswa yang cerdas, terampil, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

##### Misi

1. Meningkatkan mutu Pendidikan dan pembelajaran melalui pengembangan sika dan kemampuan yang dimiliki siswa.
2. Meningkatkan aktivitas siswa melalui kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler.
3. Menanamkan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan melalui kegiatan

keagamaan dan pelaksanaan ibadah.

### **Tujuan**

1. Siswa yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia.
2. Siswa sehat jasmani dan rohani
3. Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan agama dan umum, kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan Pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
4. Mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat dan kebudayaannya.
5. Siswa yang kreatif, terampil dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus-menerus.

### **Sejarah Singkat Madrasah**

Mis As'adiyah No. 150 Tokadde didirikan pada tahun 1967, sekolah ini berstatus swasta milik Yayasan. Memiliki lahan dari salah satu masyarakat yang mewakafkan tanahnya untuk didirikan sekolah. Pada waktu berdiri madrasah ini hanya terdiri dari tiga ruangan dengan dinding terbuat dari papan sedangkan lantainya masih berupa tanah belum di plaster. Sekitar awal tahun 70-an madrasah tersebut memiliki ruangan kelas enam ruangan yang di bangun oleh masyarakat itu sendiri. Madrasah ini mempunyai empat guru dibawah pimpinan H. Abdul Rahim Upe, B.A dan pada tahun 2000 bantuan rehap kelas sebanyak empat ruangan dari pemerintah kepala sekolah digantikan oleh Bapak Drs. Muhammad Asad Palliun.

Pada tahun 2010 sampai saat ini dibawah pimpinan ibu Halijah, S.Pd.I., MM dan memiliki guru 6 orang sebagai wali kelas dan 1 orang sebagai guru matapelajaran dan siswa saat ini berjumlah 72. Mis As'adiyah No. 150 Tokadde merupakan salah satu sekolah swasta yang masih dipercaya masyarakat untuk mendidik putra putrinya sampai sekarang.

# Lampiran 14

## Dokumentasi



## BIODATA PENELITI



**Muh. Isra** adalah penulis skripsi ini salah satu mahasiswa IAIN yang lahir pada tanggal 16 Oktober 2001 Belawa Wajo, Kelurahan Malakke, Kecamatan Belawa, Kabupaten Wajo, anak dari pasangan Bapak Sabaruddin dan Ibu Halijah merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara. Penulis memulai pendidikan sejak 2 tahun ke jenjang Taman Kanak-kanak di RA As'adiyah No. 33 Tokadde dan lulus pada tahun 2007. Setelah selesai dari pendidikan RA penulis melanjutkan pendidikan ketingkat Madrasah Ibtidaiyah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde dan lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat madrasah menengah pertama di MTs No. 5 Ongkoe dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya melanjutkan pendidikan ke tingkat madrasah menengah atas di MAN Wajo dan mengambil jurusan Matematika dan Ilmu Alam (MIA) dan lulus pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi di IAIN Parepare. Penulis mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan penulis menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI AS’ADIYAH NO. 150 TOKADDE KEC. BELAWA KAB. WAJO”**.