

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN  
KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NU 1  
KALIJARAN**



**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh**

**ZAHROH  
NIM 2010737**

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA  
(IAINU) KEBUMEN  
2022**

## NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Direktur Pascasarjana  
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama  
Kebumen

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran.

Yang ditulis oleh :

Nama : ZAHROH  
NIM : 2010737  
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Tahun Akademik : 2020/2021

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Kebumen, Februari 2022  
Pembimbing,



**Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I**  
NIDN. 2131038501

## PENGESAHAN

Tesis yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, telah dipertahankan di hadapan Sidang Dewan Penguji Tesis pada:

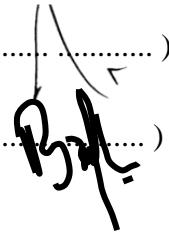
Hari : Rabu  
Tanggal : 30 April 2021  
Waktu : 13.00

### Oleh:

Nama : Zahroh  
NIM : 2010737  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

### Dewan Penguji Tesis

Ketua Sidang : ( ..... )  
Sekretaris Sidang : **Benny Kurniawan, M.Pd.I** ( ..... )  
Penguji I : **Dr. H. Imam Satibi, M.Pd.I** ( ..... )  
Penguji II : **Dr. H.M. Bahrul Ilmie, M.Hum** ( ..... )



Kebumen, Februari 2022  
Program Pascasarjana  
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen  
Direktur,

**Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I**  
NIDN. 2131038501

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZAHROH  
NIM : 2010737  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Magister (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, Februari 2022  
Yang menyatakan,



**ZAHROH**  
NIM 2010737

## MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا  
أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ  
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al-Baqarah: 30).

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini ku persembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen yang ku banggakan; dan
2. Kedua orang yang telah membesarkan dan merawat hidupku;
3. Suami dan Anakku tercinta yang selalu memberi motivasi;
4. Rekan-rekan seperjuangan;
5. Keluarga besar Madrasah IbtidaiyahMa'arif NU 1 Kalijaran
6. Para pembaca yang budiman.

## ABSTRAK

**Zahroh**, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, Tesis, Program Pascasarjana, IAINU Kebumen, 2022.

Tesis ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran ni dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan prestasi belajar siswa? 2) Adakah pengaruh kinerja guru dengan prestasi belajar siswa? 3) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran ?

Permasalahan tersebut dibahas melalui studi lapangan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Datanya diperoleh dengan cara menggunakan angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kuantitatif

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa yang dibuktikan dengan perhitungan regresi diperoleh konstanta positif sebesar 3.017 dimana variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) mempunyai angka signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,915 dengan nilai t hitung 1,108. Semakin meningkat kepemimpinan kepala madrasah, maka prestasibelajar siswa akan mengalami peningkatan; 2) Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa dengan variabel Kinerja Guru ( $X_2$ ) mempunyai angka signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,17 dengan nilai t hitung 2.505 maka disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar; 3) Kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru berpengaruh secara simultan terhadap hasil prestasi belajar siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaranyang diperoleh dari perhitungan F hitung sebesar 159,686 dengan signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa persamaan garis regresi dapat dipakai untuk memprediksi Prestasi Belajar, atau bisa dikatakan variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Belajar.

Kata Kunci: *kepemimpinan, Kepala madrasa, kinerja, prestasi belajar*

## ***ABSTRACT***

**Zahroh**, The Influence of Madrasah Principal Leadership and Teacher Performance on Student Achievement at Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, Thesis, Postgraduate Program, IAINU Kebumen, 2022.

This thesis discusses the Effect of Principal Leadership and Teacher Performance on Student Learning Achievement at Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran. 2) Is there any effect of teacher performance on student achievement? 3) Is there an effect of the leadership of the madrasah principal and teacher performance together on student achievement at Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran?

These problems were discussed through field studies. This type of research is a qualitative research. The data was obtained by using a questionnaire, observation, interviews and documentation. All data obtained were then analyzed using quantitative data analysis

The results of the study found that: 1) The principal's leadership had a positive and significant effect on student learning achievement as evidenced by the regression calculation obtained a positive constant of 3,017 where the Madrasah Principal Leadership variable (X1) had a significant number  $> 0.05$ , which was 0.915 with a t-count value. 1,108. The more the leadership of the madrasa principal increases, the student learning achievement will increase; 2) Teacher performance has a positive and significant effect on achievement

student learning with the Teacher Performance variable (X2) has a significant number  $> 0.05$ , which is 0.17 with a t value of 2.505, it is concluded that the Teacher Performance variable has a positive and significant effect on learning achievement; 3) The leadership of the madrasah principal and teacher performance have a simultaneous effect on the student achievement of Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran which is obtained from the calculation of F count of 159,686 with a significant  $< 0.05$ , which is 0.000. From these results, it is known that the regression line equation can be used to predict Learning Achievement, or it can be said that the variables of Madrasah Principal Leadership and Teacher Performance together have an effect on Learning Achievement.

Keywords: leadership, madrasa principal, performance, learning achievement



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan penulis dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir. Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada Keputusan Kementerian Agama Republik Indonesia (2009:104), sebagai berikut:

### 1. Penulisan Huruf

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	ś	Es kecil (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	ş	Es kecil dengan titik bawah
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà
18	ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki

22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	'	Apostrof
29	ي	Ya	Y	Ye

2. Vocal rangkap dua diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf sebagai berikut:
  - a. Vocal rangkap ilambangkan dengan gabungan huruf *aw*, misalnya: *al-yawm*.
  - b. Vocal rangkap dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*, misalnya: *al-bayt*.
3. Vokal panjang atau *maddah* bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda macron (coretan horizontal) di atasnya, misalnya ( *الْفَاتِحَةُ* = *al-fāṭiḥah* ), ( *الْعُلُومُ* = *al-'ulūm*), dan ( *قِيمَةٌ* = *qīmah*).
4. *Syaddah* atau *tasydid* yang dilambangkan dengan tanda *syaddah* atau *tasydid*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda *syaddah* itu, misalnya ( *حَدٌّ* = *ḥaddun*), ( *سَدٌّ* = *saddun*), ( *تَيِّبٌ* = *ṭayyib*).
5. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf *alif-lam*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya ( *الْبَيْتُ* = *al-bayt*), ( *السَّمَاءُ* = *al-samā'*).
6. *Tā'marbūtah* mati atau yang dibaca seperti ber-*harakat sukūn*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā'marbūtah* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya ( *رُؤْيَةُ الْهَيْلَالِ* = *ru'yat al-hilāl* ).
7. Tanda apostrof (') sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya ( *رُؤْيَةُ* = *ru'yah* ), ( *فُقُهَاءُ* = *fuqahā'*).

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, bimbingan dan kekuatan lahir batin kepada kita, sehingga penelitian hasil dari sebuah usaha ilmiah yang sederhana ini guna menyelesaikan tugas akhir kesarjanaan terselesaikan dengan baik.


Shalawat dan salam semoga dilimpahkan oleh-Nya kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, sosok historis yang membawa proses transformasi dari masa yang gelap gulita ke zaman yang penuh peradaban ini, juga kepada para keluarga, sahabat serta semua pengikutnya yang setia disepanjang zaman.

Penelitian ini pada dasarnya disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana IAINU Kebumen. Pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Fikria Najitama, S.H.I., M.S.I., selaku Rektor IANU Kebumen.
2. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I., Direktur Program Pascasarjana IAINU Kebumen.
3. Seluruh dosen, staff dan karyawan Pascasarjana IAINU Kebumen, yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti, serta kepada seluruh civitas akademika yang telah membantu kelancaran penulisan tesis ini
4. Suami dan dan anakku, yang selalu menjadi motivasi dalam hidupku.
5. Kepala Madrasah dan seluruh Madrasah Ibtidaiyah Maarif NU 1 Kalijaranyang telah kooperatif selama proses pelaksanaan penelitian berlangsung
6. Semua pihak yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu persatu hanya ucapan terima kasih dari lubuk hati yang terdalam peneliti haturkan dan semoga amal dan jasa baik sahabat-sahabat akan dicatat sebagai amal kebajikan dan dibalas sesuai amal perbuatan oleh Allah SWT.

Akhirnya, penulis sadar bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Namun, terlepas dari kekurangan yang ada, kritik dan saran yang konstruktif sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Kebumen, Februari 2022  
ttd.



**Zahroh**

## DAFTAR ISI

HALAMA SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
ABSTRAK. ....	viii
ABSTRACT .....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	x
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Deskripsi Teori .....	10
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	46
C. Kerangka Berpikir.....	49
D. Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	54
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	57
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	60
G. Analisis Data.....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah Maarif NU 1 Kalijaran ....	69
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan .....	100
B. Saran .....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN .....	107

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	59
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru .....	59
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Belajar.....	60
Tabel 4.1 Keadaan Guru dan Karyawan MI Ma'arif NU 1 Kalijaran .....	71
Tabel 4.2 Keadaan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran .....	71
Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran .....	72
Tabel 4.4 Nilai Dipersi Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	73
Tabel 4.5 Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1). .....	74
Tabel 4.6 Nilai Dipersi Kinerja Guru.....	76
Tabel 4.7 Kategorisasi Kinerja Guru (X2).....	76
Tabel 4.8 Nilai Dipersi Prestasi Belajar .....	78
Tabel 4.9 Kategorisasi Prestasi Belajar (Y). .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Belajar .....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru .....	85
Tabel 4.15 Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.16 Uji F .....	90
Tabel 4.17 Uji t .....	91
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	92
Tabel 4.19 Rangkuman Perbandingan Bobot Prediktor.....	93

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	108
Lampiran 2 Angket Penelitian .....	109
Lampiran 3 Perhitungan Statistik.....	114
Lampiran 4 Dokumentasi Foto Penelitian.....	124
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian .....	126
Lampiran 6 Data Penulis .....	128



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Kemajuan suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh kemajuan pendidikan. Keberadaan sekolah sebagai institusi sosial berfungsi melaksanakan kegiatan pembinaan potensi anak dan transformasi budaya bangsa kepada generasi muda. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun non fisik. Sekolah sebagai suatu sistem, seharusnya menghasilkan *output* yang dapat dijamin kepastiannya.<sup>1</sup> Untuk dapat memperoleh *output* yang diinginkan berupa hasil kelulusan siswa diperlukan adanya suatu proses yang berguna mendayagunakan segala sesuatu yang telah tersedia dalam suatu sekolah lewat manajemen sekolah kemudian berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang akan dicapai. Sumber daya yang berkualitas alam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, di antaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai *the leader* bagi bawahannya. Kepala Sekolah berada di titik paling sentral dalam kehidupan sekolah.

---

<sup>1</sup>Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 6

Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya secaramemuaskan banyak tergantung pada kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam membimbing satu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi atau manajemen karena kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau manajemen. Menurut Mulyasa, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan setidaknya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.<sup>2</sup>

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi sekolah sangat penting bagi peningkatan produktivitas. Kepala sekolah adalah kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program, kurikulum sekolah, kepuasan dan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah berkewajiban mengelola berbagai komponen dan semua jenis sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kompetensi memimpin.<sup>3</sup> Salah satu tujuan dalam proses pembelajaran adalah meraih suatu prestasi dalam belajar. Prestasi belajar merupakan hasil belajar yang diperoleh oleh siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Prestasi dalam bidang akademik, dilihat dari perolehan hasil nilai kelulusan pada setiap tahunnya dan prosentase kelulusan. Prestasi adalah hasil belajar yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian.

Menjadi seorang pemimpin pendidikan, kepala sekolah bukan hanya dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, namun ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Pada tingkat

---

<sup>2</sup>E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 107

<sup>3</sup>Venny Safaria, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Produktivitas Sekolah Pada Sekolah Dasar*, (Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, Vol. 6 No. 5, 2017), hal. 123

operasional, Kepala Sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin.

Keberhasilan belajar siswa tidak terlepas dari manajemen kesiswaan yang merupakan perataan dan pengaturan yang berkaitan dengan peserta didik mulai dari masuk sampai dengan keluarnya peserta didik dari sekolah. Menurut Mulyasa, manajemen ini tidak hanya terbatas dari pencatatan data peserta didik tetapi mencakup lebih luas lagi mengenai kegiatan operasionalnya di sekolah.<sup>4</sup> Tenaga pendidik yang termasuk di dalamnya adalah guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan penentu tinggi rendahnya hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Peran guru sangatlah penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan. Supardi menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>5</sup>

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan dalam bidang pendidikan. Menurut Davies dan Ellison dalam Baedhowi guru merupakan *the key person in the classroom*. Sebutan figur kunci tidak dapat digantikan oleh apapun, pada tataran ini guru berpengetahuan, berwawasan, berkompetensi dan bersertifikat,

---

<sup>4</sup>E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis ...*, hal. 46

<sup>5</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hal. 54

amat diperlukan kehadirannya.<sup>6</sup> Hal ini pula merupakan indikator guru yang profesional. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Suatu pembelajaran dapat terjadi melalui interaksi antara guru dan peserta didik yang didukung dengan perangkat lain berupa kebijakan-kebijakan kepemimpinan dan proses manajemen.<sup>7</sup>

Peranan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat menggabungkan aktivitas proses belajar mengajar yang efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran yakni prestasi siswa. Oleh karena itu dituntut kompetensi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan peranan kinerja dan tanggung jawabnya. Ukuran dari kinerja guru secara umum meliputi mutu kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi oleh setiap institusi pendidikan.

Dalam hal ini standar yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi tercapainya mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan, adapun yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan prestasi belajar siswa adalah guru. Dari beberapa teori yang peneliti paparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di suatu institusi akan menjadi kunci keberhasilan tercapainya tujuan organisasi yaitu hasil prestasi siswa. Begitu pula dengan tujuan peneliti untuk mengadakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran bermaksud ingin mengetahui apakah teori yang peneliti simpulkan di atas sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran sebagai fokus lokasi penelitian, peneliti melihat ada upaya-upaya yang

---

<sup>6</sup>Baedhowi, *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen*, (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006), hal. 89

<sup>7</sup>Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju...*, hal. 5

dilakukan pemimpin lembaga pendidikan tersebut untuk mengangkat citra Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran sebagai madrasah yang unggul dalam bidang akademik dan non akademik. Berbagai upaya-upaya dan kebijakan yang dilakukan oleh madrasah bukan hanya berasal dari pemikiran dari seseorang kepala sekolah selaku pemimpin. Tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya, karena banyak tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru dengan pertimbangan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sebagai gambaran, setiap tahun Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran selalu menjuarai berbagai lomba Aksioma tingkat Kecamatan maupun Kabupaten. Setiap tahunnya lulusan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran banyak berhasil masuk sekolah/madrasah yang ternama dan unggulan. Sederet prestasi akademik dan non akademik yang dicapai Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran merupakan salah satu karakteristik madrasah tersebut jika dibandingkan dengan sekolah lain yang ada di wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga. Karakteristik yang dimaksud seperti terintegrasinya pola pembelajaran antara program kulikuler dan ekstrakulikuler.

Prestasi peserta didik merupakan wujud keberhasilan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran sebagai seorang pemimpin yang mampu menciptakan situasi sehingga menyebabkan timbulnya kesadaran guru untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi dalam organisasi tersebut. Guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, maka hal itu semata-mata dimaksudkan untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja guru harus terus ditingkatkan secara optimal melalui integrasi komponen persekolahan seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi maupun siswa.

Pernyataan ini mengandung makna bahwa hasil yang baik, banyak ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang menampilkan kinerja yang konstruktif dan efisien dalam mengajar akan berdampak positif terhadap prestasi belajar peserta didik yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dan analisis empiris di atas menjadi pedoman penulis untuk melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran dengan harapan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan masukan pada Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran untuk meningkatkan kinerja guru yang baik, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Kalijaran"

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pernyataan penelitian. Dimana pernyataan penelitian merupakan langkah awal dalam penelitian yang berupa panduan bagi peneliti untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya. Rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah rumusan masalah asosiatif yaitu menanyakan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Di dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu sebab akibat dari variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). sejauhmana hubungan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja para guru, media pembelajaran dengan prestasi peserta didik adalah:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran ?
2. Adakah pengaruh kinerja guru dengan prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran ?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah mengungkapkan secara objektif tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah

Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran. Secara rinci tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran.
2. Mengetahui pengaruh kinerja guru dengan prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran.

#### **D. Manfaat penelitian**

Dengan diterapkannya tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat secara teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori terkait prestasi belajar siswa seperti diuraikan dalam bab kajian pustaka.

2. Manfaat praktis:

- a. Penelitian ini diharapkan akan berguna dan bermanfaat bagi kepala madrasah, para guru dan siswa, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran untuk mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pendidikan.
- b. Bagi pengambil kebijakan pendidikan pada sekolah, mampu memberikan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan media pembelajaran dalam meningkatkan prestasi peserta didik. Hal tersebut diharapkan dapat sebagai landasan peningkatan mutu pendidikan.

#### **E. Sistematika Penulisan Tesis**

Guna mempermudah dalam memahami isi tesis ini, maka penulis telah menyusun sistematika penulisan tesis. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal Tesis

Bagian awal tesis ini merupakan bagian pertama yang menjadi tulisan dalam tesis ini. Bagian awal terdiri dari judul, lembar pengesahan, pernyataan orisinalitas, motto, persembahan, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

### 2. Bagian Isi Tesis

Bagian kedua adalah bagian isi tesis, yang membuat lima Bab utama, yaitu Bab I pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Bab II Kajian Pustaka berisi landasan teori, kajian penelitian terdahulu yang relevan. Bab III Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan teknik analisis data. Bab IV Hasil penelitian dan Pembahasan, berisi tentang deskripsi hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan pembahasan dari masing-masing hasil penelitian tersebut. Bab V penutup, berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran dan kata penutup.

### 3. Bagian Akhir Tesis

Bagian akhir tesis berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran pendukung penelitian diakhiri dengan data penulis.



## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

##### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang mengandung makna bimbing, sedangkan kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama.<sup>8</sup> Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata ‘*Leader*’ artinya pemimpin atau ‘*to lead*’ artinya memimpin.<sup>9</sup> Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dengan tugas-tugas yang harus dilakukan.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Stephen P. Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian.<sup>11</sup>

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pemimpin itu sendiri maupun tujuan organisasi yang dipimpinya. Sebagaimana menurut Rue & Byars, bahwa *leader is one who obtains followers and influences them in setting and achieving objectives*.<sup>12</sup> Dengan demikian, untuk dapat dikatakan sebagai pemimpin, maka seseorang harus mempunyai pengikut. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain (para bawahannya)

---

<sup>8</sup> Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 87

<sup>9</sup> Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Malang: Aditya Media Publishing, 2012), hlm. 37

<sup>10</sup> Jamal Ma'mur Amani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional: Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Diva Press, 2015), hlm. 94

<sup>11</sup> Stephen P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, (Prentice-Hall, 2013), hlm. 112

<sup>12</sup> Rue, L.W. & Byars, L.L. *Management: Skills and Application*. (8<sup>th</sup> ed.). New York: Irwin McGraw Hill, 2012), hlm. 311

sedemikian rupa, sehingga mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan. Organisasi tanpa pemimpin akan melahirkan sekumpulan orang-orang yang tidak punya arah dan tujuan yang jelas. Sebaliknya, seorang pemimpin tanpa pengikut akan melahirkan organisasi yang stagnan tanpa hasil. Pemimpin dan pengikut harus saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut Sadler, *the good leader tends to share decision making and share responsibility*.<sup>13</sup> Menurut Winston & Patterson, bahwa “hal penting bagi para pemimpin yaitu tidak menetapkan visi organisasi, tetapi juga harus mampu memberikan pemahaman kepada pengikut tentang tugas yang harus dilakukan untuk mencapai visi tersebut.”<sup>14</sup>

Dari beberapa pengertian tentang pemimpin yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa, pemimpin merupakan seseorang yang memberikan bimbingan, pengarahan, pengaturan, dan pengelolaan terhadap orang lain, agar melakukan sesuatu. Pemimpin bertugas mempengaruhi dan bertanggungjawab terhadap aktivitas individu untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang kuat, pemimpin yang mampu mencapai tujuan organisasi. Seberapa baik kemampuan seseorang dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin di hadapan para pengikutnya, maka sebaik itu pula pengaruh yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang di arahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang melaksanakan orang lain. Orang yang di pimpin adalah yang diperintah,

---

<sup>13</sup> Paul Sadler, *Leadership*. (London: Kogan Page, 2017), hlm. 69

<sup>14</sup> Winston, B.E. & Patterson, K. *An integrative definition of leadership*. *International Journal of Leadership Studies*, 1, 2, 15.

dipengaruhi, dan di atur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun nonformal.

Wirawan mendefinisikan bahwa Kepemimpinan adalah pemimpin yang setiap organisasi atau sistem sosial mempunyai sebutan atau predikat yang berbeda, Dalam kepemimpinan politik pemimpin disebut sebagai presiden, raja, ratu, perdana menteri, ketua DPR, *speaker of parlement*, ketua partai dan sebagainya, Pada kepemimpinan pendidikan, pemimpin disebut sebagai menteri pendidikan, rector, kepala dinas pendidikan, dan kepala sekolah.<sup>15</sup> Sedangkan Nurjin Syam dalam Dirawat, dkk, mendeskripsikan kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.<sup>16</sup>

Pengertian kepemimpinan itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Oleh karena itu, sebelum dibahas pengertian kepemimpinan yang menjurus pada bidang pendidikan, maka perlu dipahami dahulu pengertian kepemimpinan yang bersifat universal. Kepemimpinan berarti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dengan kekuasaannya mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Isu kepemimpinan disini sangat penting karena kepemimpinan berbeda dari manajemen, dan kekuatan utama dibelakang perubahan yang berhasil adalah kepemimpinan, bukan manajemen. Tanpa kepemimpinan yang cukup memungkinkan terjadinya kesalahan makin besar dan kemungkinan berhasil dengan sendirinya akan makin kecil. Menurut Kotter, tujuan utama kepemimpinan adalah menghasilkan perubahan yang perlu, khususnya perubahan yang signifikan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Wirawan, *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 7

<sup>16</sup> Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2013), hlm. 23

<sup>17</sup> John Kotter, *What Leaders really Do, Kepemimpinan dan Perubahan*, alih bahasa, Julius A. Mulyadi, (Jakarta: Erlangga, 2011), hlm. 10

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Seorang yang melaksanakan sistem kepemimpinan secara efektif, berarti ia memiliki bakat kepemimpinan yang kualitasnya baik dan kuantitasnya besar. Berbeda dengan pendapat bahwa kepemimpinan sebagai ilmu, yang menitikberatkan kepemimpinan pada proses belajar dan latihan (empiris). Dengan demikian, bahwa kepemimpinan akan berlangsung efektif, bilamana berada ditangan orang-orang yang berpengalaman atau terlatih dalam memimpin. Dengan belajar dari sebuah pengalaman, seseorang akan menjadi terampil dan ahli dalam melaksanakan kepemimpinan, tanpa mempersoalkan berbakat atau tidak.

Berdasarkan pada definisi-definisi di atas, menurut Wahjosumidjo terdapat beberapa hal penting yaitu: 1) Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan; 2) Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama; 3) Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama; 4) Kegiatan atau proses memimpin untuk antar beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi; 5) Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal; 6) Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administrasi.<sup>18</sup>

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengajadijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas

---

<sup>18</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), hlm. 17

serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Menurut Pierce dan Newstrom dalam Syafaruddin menggambarkan proses Kepemimpinan mengandung lima komponen sebagai berikut: 1) Pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut, melahirkan kinerja/aktivitas; 2) Pengikut adalah orang yang bekerja di bawah pengaruh pemimpin; 3) Konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, sosial atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pemimpin dan pengikut; 4) Proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan, memimpin mengikut, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran dan membangun hubungan; 5) Hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin, pengikut dan situasi (rasa hormat, kepuasan dan kualitas produk)<sup>19</sup>

Konsep keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat kedua orientasi yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) yang mencakup produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif. Dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*) yang mencakup kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja. Berikut ulasannya:

- 1) *Organizational achievement*, pengamatan terhadap produk yang dihasilkan oleh proses transformasi kepemimpinan seperti: penampilan kelompok, tercapainya tujuan kelompok, kelangsungan hidup kelompok, pertumbuhan kelompok, kemajuan kelompok, bawahan merasa puas terhadap pemimpin, bawahan merasa bertanggung jawab terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan kelompok.
- 2) *Organizational maintenance*, pendekatan ini dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap sikap bawahan dan orientasi pemimpin terhadap bawahan seperti: apakah bawahan merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan yang diharapkan, apakah bawahan menghargai, hormat dan kagum kepada pemimpin, apakah para bawahan merasa bertanggung jawab dengan kuat untuk melaksanakan perintah.<sup>20</sup>

Berdasarkan penjelasan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap

---

<sup>19</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2015), hlm. 5-6

<sup>20</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 49

individu atau kelompok sehingga mau melakukan tindakan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan ini sangat bervariasi dan terdapat banyak pendapat dan tinjauan tentang tipe kepemimpinan tersebut. Meskipun belum ada kesepakatan mengenai tipe kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, menurut Jamal Ma'mur Asmani ada tiga yaitu otokratis, *laissez faire*, dan demokratis.<sup>21</sup>

1) Tipe Otokratis

Tipe otokratis adalah pemimpin yang bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Otokratis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri. Adapun ciri-ciri dari kepemimpinan otokratis itu menurut Ngalim Purwanto antara lain: a) Bertindak sebagai diktator terhadap anggotanya; b) Menggerakkan dan memaksakan kelompok; c) Kekuasaan hanya dibatasi oleh undang-undang; d) Menunjukkan dan member perintah; e) Bawahan tidak boleh membantah atau mengajukan saran; f) Tidak menghendaki rapat atau atau musyawarah.<sup>22</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas maka kepemimpinan otokratis adalah merupakan tipe kepemimpinan di mana seorang pemimpin lebih bersifat ingin berkuasa dan memaksa bawahannya untuk patuh dan taat padanya. Pemimpin sama sekali tidak memberi kebebasan kepada anggotanya untuk berpendapat dalam mengambil suatu kebijakan. Semua kebijakan yang bersifat perintah, pemberitahuan, dan pembagian tugas dilakukan tanpa mengadakan musyawarah dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Melalui kepemimpinannya ia selalu berperan sebagai pemain tunggal dan hanya mementingkan dirinya sendiri tanpa mempertimbangkan anggota kelompoknya yang lain. Segala kebijakan dan langkah-langkah organisasi ditetapkan sendiri dan anggota kelompok (bawahannya) diperintahkan bekerja

---

<sup>21</sup>Jamal Ma'mur Asmani. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Professional: Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidik*. (Yogyakarta: Diva Press, 2019), hlm. 102

<sup>22</sup>M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 48

sesuai dengan kehendaknya. Di sisi lain penggunaan kepemimpinan otoriter cenderung lebih banyak buruknya. Kenyataannya merupakan perilaku yang tidak disukai Allah SWT. Contohnya kepemimpinan fir'aun yang telah membawa kepada kedurhakaan kepada Allah SWT dan sesuai dengan firman Allah SWT berbunyi:

وَإِنَّ فِرْعَوْنَ لَعَالٍ فِي الْأَرْضِ وَإِنَّهُ لَمِنَ الْمُسْرِفِينَ

Artinya: “Sesungguhnya Fir'aun itu berbuat sewenang-wenang di muka bumi, dan dia termasuk orang-orang yang melanggar batas” (Q.S Yunus: 83).<sup>23</sup>

Ayat di atas menegaskan bahwa seorang pemimpin tidak dibenarkan untuk berbuat sekehendak dirinya sendiri terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Karena akan menimbulkan kesengsaraan bagi bawahannya.

## 2) Tipe *laissez faire*

*Laissez faire* jika diterjemahkan dapat diartikan sebagai "biarkan saja berjalan" atau 'membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Bentuk kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari bentuk kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan ini pada dasarnya tidak melaksanakan kegiatan dengan cara apapun. Kepala sekolah berkedudukan sebagai simbol dan tidak pernah memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya.

Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggota-anggota kelompoknya tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Sehingga kekuasaan dan tanggungjawab menjadi simpang siur dan tidak terarah. Seorang pemimpin yang bertipe *Laizzes Faire* ini dalam mempengaruhi anggotanya selalu berorientasi kemanusiaan, ia selalu mengutamakan perasaan tanpa memperhatikan tugas dan kewajiban. Karena itu ia terlihat sama dengan ingin menuruti apa yang diinginkan bawahannya.

Kondisi yang demikian menurut Soekarta Indrafachrudi dan Frans Mata Heru, oleh beberapa oleh beberapa hal antara lain :

---

<sup>23</sup> Kementerian Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama Islam, 2019), hlm. 325

a) Mereka menduduki posisi pemimpin itu tidak dipersiapkan sebaik-baiknya, misalnya melalui latihan atau pendidikan jabatan khusus sesuai dengan peranan yang harus dilaksanakan sebagai pemimpin pendidikan; b) Kurangnya usaha-usaha mutu jabatan pemimpin yang bersifat pendidikan atau kaderisasi dalam jabatan; c) Sistem penyelesaian pengangkatan pada posisi-posisi pimpinan yang tidak atau kurang di dasarkan kepada persyaratan-persyaratan obyektif, apa yang diperlukan untuk dipenuhi oleh mereka syarat-syarat pendidikannya, pengalamannya, kecakapan teknis memimpin yang sesungguhnya dan syarat-syarat kepribadian lainnya.<sup>24</sup>

Kepemimpinan seperti ini pada dasarnya kurang tepat bila dilaksanakan secara murni di lingkungan lembaga pendidikan. Karena dalam hal ini setiap anggota kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek manajemen administratif tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan. Akibatnya dari kepemimpinan laizzes ini dalam dunia pendidikan adalah para tenaga pendidik dan kependidikan sibuk dengan masing-masing. Semua bekerja tanpa tujuan bersama.

Untuk menghindari terjadinya pemimpin yang seperti itu, maka para pemimpin pendidikan hendaknya dapat mempersiapkan dan menciptakan kader-kader yang mumpuni sehingga nantinya ia mampu menfungsikan kepemimpinannya dengan beberapa jalan, menurut Soekarta Indrafachrudi dan Fran Mata Heru, (2007:56), diantaranya yaitu:

a) Mengadakan training kepemimpinan atau memberikan pendidikan khusus baik lewat seminar atau penataran kepemimpinan; b) Kaderisasi pemimpin, dalam artian memberikan kesempatan kepala yang lebih muda untuk tampil dalam kegiatan tertentu dan juga memberikan kesempatan untuk duduk dalam kepengurusan keorganisasian. Dengan tindakan yang demikian itu mungkin akan menciptakan sosok pemimpin yang mumpuni sehingga program pendidikan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan hasil dari pendidikan dapat meningkat.<sup>25</sup>

### 3) Demokratis

Tipe pemimpin demokratis menurut Asmani adalah pemimpin yang menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama bertanggung

---

<sup>24</sup>Soekarta Indrafachrudi dan Frans Mata Heru. *Administrasi Sekolah*. (Malang: Departemen Administrasi FIP IKIP, 2017), hlm. 50-51

<sup>25</sup>Soekarta Indrafachrudi dan Fran Mata Heru. *Administrasi Sekolah...*, hlm. 50-51



jawab dalam pelaksanaan tujuannya.<sup>26</sup> Tipe kepemimpinan demokratis ini memang paling sesuai dengan konsep Islam Yang mana di dalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Hal ini sebagaimana terdapat dalam Q.S Ali Imron ayat 159, yang berbunyi:

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (Q.S Ali Imron: 159)<sup>27</sup>

Ayat di atas menyebutkan bahwa manusia diperintahkan untuk melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan. Hal ini mengingatkan bahwa didalam musyawarah silang pendapat selalu terbuka. Apalagi jika orang-orang yang terlibat terdiri dari banyak orang. Berdasarkan ayat di atas, tepat sekali apabila kepemimpinan demokratis itu diterapkan dalam lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan dalam kepemimpinan demokrasi ini setiap personal dapat berpartisipasi secara aktif dalam mengembangkan misi kedewasaan anak.

Dalam dunia pendidikan, pemimpin yang demokratis senantiasa berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semangat anggota kelompoknya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan secara bersama-sama. Kepemimpinan yang demokratis ini akan selalu tampak dalam mempengaruhi anggotanya dan selalu berusaha untuk :

---

<sup>26</sup> Jamal Ma'mur Amani, *ManajemenPengelolaan* ...,hal. 102

<sup>27</sup> Kementerian Agama RI. *Al Qur'an* ..., hlm. 189

- (1) Meningkatkan interaksi kelompok untuk perencanaan kooperatif
- (2) Menciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Kedua usaha itu akan dapat tercapai jika ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan secara demokratis memberi tugas dan tanggung jawab secara bersama-sama antara pemimpin dengan anggota kelompoknya. Dengan demikian akan tercipta suasana yang harmonis serta dapat meningkatkan semangat kelompok dan kerja sama dalam memantapkan kebijaksanaan. Selanjutnya menurut Sondang P. Siagian, yang dikutip oleh Nawawi, menyebutkan tipe pemimpin itu dapat digolongkan menjadi lima, yaitu:

- a) Tipe Otokrasi
- b) Tipe Militeristis, yaitu senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan serta sukar untuk menerima kritikan.
- c) Tipe Paternalistik, yaitu kepala sekolah bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan serta bersikap maha tahu.
- d) Tipe Kharismatik, yaitu pemimpin yang diterima karena kepribadiannya yang berpengaruh dan dipercayai sehingga diikuti pendapat dan keputusannya.<sup>28</sup>

Tipe kharismatik ini diwarnai oleh indikator sangat besarnya pengaruh sang pemimpin terhadap para pengikutnya. Kepemimpinan seperti ini lahir karena pemimpin tersebut mempunyai kelebihan yang bersifat psikis dan mental serta kemampuan tertentu, sehingga apa yang diperintahkannya akan dituruti oleh pengikutnya. Biasanya dalam kepemimpinan kharismatik ini interaksi dengan lingkungan lebih banyak bersifat informal, karena dia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya.

---

<sup>28</sup> Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Menurut Islam*. (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2015), hlm.157-159

Meskipun demikian, kepercayaan terhadap dirinya sangat tinggi dan para pengikutnya pun mempercayainya dengan penuh kesungguhan, sehingga dia sering dipuja dan dipuji bahkan dikultuskan. Sebab dalam kesehariannya dengan kewibawaannya yang cukup besar, dia mampu mengendalikan pengikutnya tanpa memerlukan dari pihak lain.

e) Tipe Demokratis.

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Akan tetapi, karena pemimpin yang demikianlah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi pemimpin yang demokratis.

c. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang berkembang selama ini ingin mengetahui bagaimana terjadinya keefektifan kepemimpinan dalam organisasi. Sehingga berbagai hasil penelitian menemukan teori bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari pribadi pemimpin, perilaku pemimpin, situasi budaya organisasi, hubungan pemimpin dengan yang dipimpin dan hubungan pemimpin dengan tugas-tugasnya. Menurut Rasmianto untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola sekolah/madrasah, maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin yaitu kemampuan politis, kemampuan pengajaran, kemampuan interpersonal dan kemampuan teknis.<sup>29</sup>

Kepala sekolah/madrasah menurut Bafadal harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa, dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas dalam meningkatkan kinerja lembaga untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.<sup>30</sup>

Menurut Mulyadi menyebutkan bahwa teori kepemimpinan juga membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya

---

<sup>29</sup> Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan*, (Malang: Jurnal el-Harakah, 2013), hlm. 17

<sup>30</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2016), hlm. 64

organisasi yang sehat.<sup>31</sup> Ada beberapa teori tentang kepemimpinan, menurut Danim di antaranya ialah:<sup>32</sup>

#### 1) Teori Genetis

Teori ini menurut Danim mengatakan bahwa pemimpin besar (*great leader*) dilahirkan, bukan dibuat (*leader are born, and not made*), penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan terbentuk dengan sendirinya karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin.<sup>33</sup> Dalam keadaan bagaimanapun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.

#### 2) Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk. Menurut Siti Patimah, menyebutkan bahwa teori ini muncul bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin apabila dia dididik dan diberi pengalaman yang cukup tentang kepemimpinan.<sup>34</sup> Jadi dalam hal ini seseorang yang ingin menjadi pemimpin dituntut untuk mempelajari ilmu kepemimpinan dan ilmu-ilmu lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan kepemimpinan.

#### 3) Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Menurut Kartono menyatakan bahwa penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.<sup>35</sup>

#### 4) Teori Kontingensi/Situasional

---

<sup>31</sup> Mulyadi, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah*, (Malang: el-Hikmah, 2010), hlm. 44

<sup>32</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari unit Birokrasi ke lembaga Akademik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 7

<sup>33</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen ...*, hlm. 7

<sup>34</sup> Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam; Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 32

<sup>35</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), hlm. 33

Selain ketiga teori tersebut, muncul pula teori keempat yaitu Teori Kontigensi atau Teori Situasional. Menurut Imam Mujiono penganut teori ini berpendapat bahwa Ada tiga faktor yang turut berperan dalam proses perkembangan seseorang menjadi pemimpin atau tidak, yaitu: (1) Bakat kepemimpinan yang dimilikinya. (2) Pengalaman pendidikan, latihan kepemimpinan yang pernah diperolehnya, dan (3) Kegiatan sendiri untuk mengembangkan bakat kepemimpinan tersebut.<sup>36</sup>

Teori ini disebut dengan teori serba kemungkinan dan bukan sesuatu yang pasti, artinya seseorang dapat menjadi pemimpin jika memiliki bakat, lingkungan yang membentuknya, kesempatan dan kepribadian, motivasi dan minat yang memungkinkan untuk menjadi pemimpin.

#### d. Kepala Madrasah

##### 1) Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah dalam penelitian ini adalah orang yang memimpin pada lembaga pendidikan formal. Sudarwan Danim mendefinisikan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru, yaitu guru yang memperoleh tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Berdasarkan definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sangatlah kompleks dan berat, sehingga memungkinkan lembaga sekolah dapat berjalan kurang baik.<sup>37</sup>

Wahjosumidjo mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>38</sup>

Lebih lanjut Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas

---

<sup>36</sup> Imam Mujiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press, 2012), hlm. 18

<sup>37</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 145

<sup>38</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 63

pertimbangan-pertimbangan.<sup>39</sup> Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas. Oleh karena itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas perlakuan yang berlaku.

Definisi di atas mencerminkan bahwa seorang Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang mendapat tugas ganda yaitu sebagai pemimpin lembaga pendidikan dan bertugas sebagai pendidik. Sementara itu Sobri, dkk., memberikan pengertian bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dapat direalisasikan. Dengan tugas sebagai motor penggerak di atas, maka sangat diharapkan sebagai Kepala Sekolah harus mampu menjalankan tugasnya secara professional terutama dalam pembinaan dan pengawasan kinerja guru.<sup>40</sup>

Leithwood, et al. mengemukakan bahwa, *leadership has very significant effects on the quality of the school organization and on pupil learning.*<sup>41</sup> (pemimpin sangat berpengaruh terhadap kualitas suatu organisasi sekolah dan kegiatan pembelajaran) Daryanto juga menjelaskan bahwa [kepala sekolah](#) merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.<sup>42</sup> Definisi tersebut menjelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah pada hakekatnya seorang guru yang mempunyai tugas khusus sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan.

Dengan demikian kepala sekolah harus bekerjasama dengan staf. Sebagaimana Sanzo, Sherman, & Clayton yang mengemukakan bahwa *Principals cannot lead schools without staff collaboration. They need to be able to empower staff members to make their own decisions and to work with them in a*

---

<sup>39</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 84-85

<sup>40</sup> Sobri, dkk., *Pengelolaan Pendidikan*. (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2019), hlm. 110

<sup>41</sup> Kevin Leithwood, et al, *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. (Nottingham: National College for School Leadership, 2016), hlm. 14

<sup>42</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 80

*cooperative, collegial manner*.<sup>43</sup> (Kepala sekolah tidak bisa memimpin sekolah tanpa kolaborasi staf. Mereka harus mampu untuk memberdayakan anggota staf untuk membuat keputusan mereka sendiri dan untuk bekerja dengan mereka secara kooperatif dan kolegal).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah pada hekekatnya adalah seorang guru (pendidik), namun dalam tugasnya mempunyai tugas tambahan yang cukup berat yaitu sebagai pemimpin pada suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah.

## 2) Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah

Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas dan peran yang cukup berat. Adapun tugas Kepala Sekolah menurut Wahjosumidjo adalah 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 staff dan siswa.<sup>44</sup>

Berdasarkan tugas tersebut di atas maka menunjukkan bahwa Kepala Sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah.

Berkaitan dengan keberhasilan tersebut maka Ngalim Purwanto memberikan penjelasan bahwa dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin.<sup>45</sup>

Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan sebagai pemimpin formal, Kepala Sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan ke arah peningkatan prestasi

---

<sup>43</sup> Kevin L. Sanzo, Sherman & John Clayton, *Leadership practices of successful middle school principals*. (Journal of Educational Administration, 2010), hlm. 41

<sup>44</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 82

<sup>45</sup> Muhammad Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 101

belajar peserta didik.<sup>46</sup> Kemudian Ngalim Purwanto menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting.<sup>47</sup> Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah. Dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan, maka ia bertugas untuk membina lembaganya agar berhasil untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dan harus mampu mengarahkan serta mengkoordinir segala kegiatan.<sup>48</sup>

Selanjutnya Daryanto mengemukakan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta berhubungan dengan masyarakat sekitarnya menjadi tanggung jawabnya pula.<sup>49</sup> Oleh karena itu kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah merupakan peran sentral dalam semua pelaksanaan manajemen di sekolah. Dalam konteks ini, harus dipahami bahwa kepala sekolah bukanlah penguasa tunggal sekaligus bukannya pelayan tunggal, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sebagai manajer sekolah. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sebagai fungsi manajemen.

---

<sup>46</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 84

<sup>47</sup> Muhammad Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi ...*, hlm. 101

<sup>48</sup> Suryosubroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: Bina Aksara, 2018), hlm. 141

<sup>49</sup> Daryanto, *Administrasi ...*, hlm. 45



Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas yang cukup berat. Adapun fungsi Kepala Sekolah menurut Wahjosumidjo adalah, 1) sebagai edukator; 2) sebagai manajer; 3) sebagai administrator; 4) sebagai supervisor; 5) sebagai pemimpin/leader; 6) sebagai innovator; dan 7) sebagai motivator.<sup>50</sup>

Berdasarkan fungsi pokok kepala sekolah tersebut di atas maka menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah.

e. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Wahjosumidjo yang dikutip oleh Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.<sup>51</sup> Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- 1) Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- 5) Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan,

---

<sup>50</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 102-114

<sup>51</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah ...*, hlm. 115

berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.<sup>52</sup>

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Hasibuan dan Mudjiono menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kemampuan.<sup>53</sup> Kinerja menurut Supardi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>54</sup> Barnawi mengatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.<sup>55</sup>

Kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai yang diukur dari hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan pada target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yaitu kegiatan membandingkan antara standar atau target pekerjaan dengan hasil kerja pegawai. Kurang dari target, sama dengan target, ataukah melebihi target yang telah ditetapkan.

---

<sup>52</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 112

<sup>53</sup> Hasibuan dan Moejiono, *Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2012), hlm. 75

<sup>54</sup> Supadi, *Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs. Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati*, (Kudus: Pascasarjana STAIN, 2015), hlm. v-vi

<sup>55</sup> Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 12

Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja adalah hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.<sup>56</sup> Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.<sup>57</sup>

Pengertian kinerja atau *performance* diartikan unjuk kerja atau pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Jadi menurut bahasa biasa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Usman berpendapat bahwa pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>58</sup> Sedangkan menurut Samsudin pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>59</sup>

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran di sekolah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

Menurut Djamarah guru dalam bahasa Arab disebut dengan *mu'allim* dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan *teacher* yang memiliki arti seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.<sup>60</sup> Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang

---

<sup>56</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162

<sup>57</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 167

<sup>58</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 100

<sup>59</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hlm. 54

<sup>60</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis, Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 142

yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di mesjid, rumah, dan sebagainya.

Namun, dalam penelitian ini guru yang dimaksud adalah seorang guru yang mengajar di sebuah lembaga pendidikan, terutama di sekolah/madrasah. Menurut Undang-undang (BAB XI, Pasal 39 ayat 1) dinyatakan bahwa pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.<sup>61</sup>

Dalam Undang-Undang dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>62</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran di madrasah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

Dari pengertian kinerja dan guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru bukan hanya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, tetapi kinerja juga dapat diartikan sebagai *performance*, sumbangan kerja, penampilan kerja dan unjuk kerja. Kinerja guru merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan guru yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

---

<sup>61</sup> Lihat ayat 1, Pasal 39, BAB XI Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

<sup>62</sup> Lihat Pasal 1 BAB I, Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil sekolah, antara lain faktor motivasi kerja dan faktor budaya sekolah. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan guna perbaikan kinerja personil sekolah. Terutama bagi kepala sekolah atau para pimpinan sekolah harus memberikan banyak motivasi kepada para personil sekolah. Selanjutnya, faktor budaya sekolah juga harus diperhatikan. Sekolah perlu memiliki budaya yang baik. Budaya sekolah yang baik perlu dibangun oleh semua warga sekolah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai karakter kebaikan seperti kedisiplinan, semangat kerjasama, kejujuran, saling menghormati dan menghargai, dan sebagainya. Selanjutnya, Menurut Yamin dalam Notoatmojo, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut :

1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru, 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru, 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah), 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru) Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity*.<sup>63</sup>

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) Persepsi b) *Attitude* c) *Personality* d) Pembelajaran e) Motivasi.<sup>64</sup> Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>65</sup>

### c. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto mengemukakan

---

<sup>63</sup>Notoatmodjo, Soekijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT, Rineka Cipta, 2012), hlm. 45

<sup>64</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 14

<sup>65</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 67

empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum:

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan,
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan,
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang,
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.<sup>66</sup>

Kinerja SDM pendidikan didefinisikan sebagai pelaksanaan dan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang pegawai dari pelaksanaan tugas dan jabatannya. Menurut Desier, kinerja SDM pendidikan dapat diamati/dilihat/diukur/diklasifikasikan melalui beberapa hal, yaitu:

- 1) Produktivitas, yaitu bandingan antara SDM dengan *output* yang dihasilkan;
- 2) Kuantitas kerja, yakni jumlah pekerjaan / tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyaknya beban tugas / pekerjaan yang ditetapkan;
- 3) Kualitas kerja, yakni tingkat kesesuaian dari kerja yang dihasilkan menurut standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapian, dan ketuntasan;
- 4) Keandalan, yakni kemampuan untuk melaksanakan/ menyelesaikan tugas-tugas ataupun dalam menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja/tugas;
- 5) Kecekatan, yakni kecepatan dan atau ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan;
- 6) Kehadiran, yakni tingkat absensi pegawai dalam bekerja;
- 7) Kemampuan kerjasama, kemampuan pegawai dalam berkerja bersama orang lain;
- 8) Kedisiplinan, ketelitian, dan keuletan;
- 9) Efektivitas dan efisiensi biaya, tenaga, pengaruh, reaksi, dan sebagainya.<sup>67</sup>

Dari indikator kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama sehingga keempat indikator di atas mengukur kinerja pada level individu.

#### d. Pengukuran Kinerja Guru

Menurut Moehriono pengukuran kinerja adalah suatu proses yang objektif dan sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi

---

<sup>66</sup>Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), hlm. 11

<sup>67</sup>Gary Desier, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT, Indo Jaya Multitama, 2018), hlm. 56

untuk menentukan seberapa efektif dan efisien pelayanan dan sasaran yang dicapai.<sup>68</sup> Sedangkan menurut Mulyadi pengukuran kinerja merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personelnya berdasarkan sasaran strategik, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>69</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Vincent Gaspersz tujuan dari pengukurankinerja adalah untuk menghasilkan data, yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi pengguna data tersebut. Berdasarkan tujuan pengukuran kinerja, maka suatu metode pengukuran kinerja harus dapat menyelaraskan tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan tujuan organisasi secara keseluruhan (*goalcongruence*).<sup>70</sup>

Sedangkan menurut Moehriono, tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan presentasi kerja staf, baik secara individu maupun dalam kelompok setinggi-tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf; 2) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi; 3) Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan, sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.<sup>71</sup>

### **3. Prestasi Belajar Siswa**

#### **a. Pengertian Prestasi Belajar**

---

<sup>68</sup> Moehriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 45-47

<sup>69</sup> Mulyadi, *Sistem Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat. 2011), hlm. 125-127

<sup>70</sup> Vincent Gaspers, *Balanced Scorecard ...*, hlm. 561-362

<sup>71</sup> Moehriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan ...*, hlm. 78-79

Secara etimologi, pengertian prestasi berasal dari Bahasa Belanda yaitu *prestatie*. Selanjutnya dalam Bahasa Indonesia menjadi prestasi yang diartikan sebagai "hasil usaha". Dalam istilah prestasi yakni prestasi belajar (*achievement*) memiliki definisi berbeda dengan hasil belajar (*learning outcome*).<sup>72</sup> Prestasi merupakan indikator penting dari hasil yang diperoleh selama mengikuti Pendidikan.

Pengertian prestasi belajar umumnya berkenaan dengan aspek pengetahuan, sedangkan dalam hasil belajar terdapat dari aspek pembentukan watak peserta didik. Sedangkan pengertian prestasi secara terminologi adalah hasil yang telah dicapai setelah melakukan berbagai usaha yang sebaik-baiknya. Individu yang mempunyai prestasi rendah cenderung memiliki sedikit *memory auditory*. Walaupun individu tersebut baik di sekolah, ketidakmampuan individu mengingat informasi melalui ceramah, diskusi dan membaca menyebabkan terjadinya prestasi mereka yang rendah, khususnya di lingkungan sekolah yang terdapat kelas *tradition* dan siswa yang kebanyakan mendengar dan membaca.

Dalam konteks psikologi pendidikan, prestasi diartikan sebagai level spesifik dari suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang, misalnya kemampuan aritmatika dan kemampuan membaca.<sup>73</sup>

Mengurai makna prestasi, Aleksander Laos, bahwa prestasi adalah apa yang dapat diciptakan, hasil yang menggembirakan.<sup>74</sup> Sedangkan menurut Tu'u pengertian prestasi didefinisikan bahwa prestasi adalah hasil dari kemampuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam menyelesaikan suatu hal.<sup>75</sup> Prestasi adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan juga sebagainya. Istilah prestasi umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi dikaitkan dengan beberapa istilah seperti akademik, *achievement* dan

---

<sup>72</sup> Sumantri, *Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI SMK PGRI 4 Ngawi*, (STKIP Ngawi: Media Prestasi. 2010), hal. 24

<sup>73</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 98

<sup>74</sup> Aleksander Laos, *Prestasi Belajar Siswa*. (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima. 2015), hal. 26

<sup>75</sup> Tulus Tu'u, *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo, 2014), hal. 45



motif belajar. Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi merupakan hasil yang telah dicapai dan menggembirakan dari suatu usaha yang telah dikerjakan dan diciptakan baik secara perorangan maupun kelompok berupa pengetahuan maupun keterampilan.

Belajar merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan kita karena belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan perilaku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Tanpa belajar seseorang tidak mungkin dapat mengembangkan potensinya dengan baik secara maksimal dan tanpa belajar seseorang tidak mungkin dapat mengembangkan potensinya dengan baik secara maksimal, dan tanpa belajar juga sulit menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ditinjau dari pengertian secara luas belajar adalah diartikan sebagai kegiatan psiko-fisik menuju perkembangan pribadi seutuhnya. Kemudian dalam arti sempit belajar dimaksudkan sebagai usaha penguasaan materi ilmu pengetahuan yang merupakan sebagian kegiatan menuju terbentuknya kepribadian seutuhnya.<sup>76</sup>

Menurut Aleksander Laos, mengutip R. S. Chauhan, bahwa belajar adalah membawa perubahan-perubahan dalam tingkah laku dari organisme.<sup>77</sup> Sementara menurut Oemar Hamalik,

belajar adalah modifikasi atau memperteguh perilaku melalui pengalaman (*Learning is defined as the modification or strengthening of behaviour through experiencing*)<sup>78</sup>

Adapun menurut Uno, belajar adalah proses perubahan perilaku seseorang setelah mempelajari suatu objek (pengetahuan, sikap, atau keterampilan) tertentu karena belajar adalah modifikasi, atau memperteguh kelakuan melalui pengalaman dari interaksi dengan lingkungan.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> Sardirman, A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 20

<sup>77</sup> Aleksander Laos, *Prestasi Belajar ...*, hal. 27

<sup>78</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hal. 36

<sup>79</sup> Hamzah B. Uno, 2010. *Model Pembelajaran; Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal.15

Didalam rumusan ini terkandung makna bahwa belajar merupakan suatu proses, suatu kegiatan dan bukan hasil atau tujuan. Belajar bukan hanya mengingat, melainkan lebih luas dari pada itu yakni mengalami hasil belajar bukan penguasaan latihan, melainkan perubahan tingkah laku.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Ngilim Purwanto yang dikutip oleh Aleksander Laos, belajar adalah setiap perubahan yang relative menetap dalam tingkah laku yang terjadi sebagai suatu hasil dari latihan atau pengalaman.<sup>80</sup> Berdasarkan pendapat dari beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan dalam diri individu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan sekitar. Dari definisi pembelajaran di atas dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan di dalam kepribadian manusia dan perubahan tersebut ditampakkan dalam bentuk peningkatan kecakapan pengetahuan, sikap, kebiasaan, pemahaman, keterampilan, daya pikir dan kemampuan lainnya sebagai hasil dari latihan dan pengalaman.

Kemudian dalam pengertian sempit, belajar adalah “proses memperoleh pengetahuan. Sementara Aleksander Laos yang dikutip Sardiman, oleh memberikan pengertian belajar (dalam arti sempit) “... sebagai usaha penguasaan materi ilmu pengetahuan yang merupakan sebagian kegiatan menuju terbentuknya kepribadian seutuhnya”.<sup>81</sup>

Dari dua pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa belajar dalam arti sempit hanya sebatas pada perolehan dan penguasaan ilmu pengetahuan saja. Jika kita simpulkan dari sejumlah pandangan dan definisi tentang belajar, beberapa faktor yang mempengaruhi belajar yaitu faktor personal, misalnya yang menyebabkan peserta didik membuat harapan yang lebih tinggi, faktor tingkah lakunya misalnya memotivasi peserta didik untuk belajar lebih giat lagi, dan faktor lingkungan misalnya guru memberikan umpan balik.

---

<sup>80</sup> Aleksander Laos, *Prestasi Belajar ...*, hal. 27

<sup>81</sup> Aleksander Laos, *Prestasi Belajar ...*, hal. 29

Secara keseluruhan penjabaran faktor-faktor tersebut meliputi: Pertama, faktor personal yang merupakan faktor berasal dari peserta didik sendiri, meliputi: harapan, sikap, intelegensi, kepercayaan, dan strategi berfikir. Kedua, faktor perilaku yang merupakan faktor tingkah laku dari peserta didik sendiri, meliputi: pernyataan, pilihan, dan tindakan. Ketiga, faktor lingkungan meliputi: sumber daya, konsekuensi belajar, orang lain, dan pengaturan lingkungan.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, prestasi belajar adalah hasil pengukuran terhadap peserta didik yang meliputi faktor kognitif, afektif dan psikomotorik setelah mengikuti proses pembelajaran yang diukur dengan menggunakan instrument tes atau instrument yang relevan. Prestasi belajar adalah penilaian Pendidikan tentang kemajuan peserta didik dalam segala hal yang dipelajari di sekolah yang menyangkut pengetahuan atau keterampilan.<sup>82</sup>

Dari pengertian tersebut prestasi belajar dikategorikan ke dalam tiga ranah. 1) Ranah Kognitif, meliputi kemampuan pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis dan evaluasi. 2) Ranah Afektif, meliputi perilaku penerimaan, sambutan, penilaian, organisasi dan karakterisasi. 3) Ranah Psikomotorik, yaitu meliputi kemampuan motorik, berupa persepsi, kesiapan, gerakan terbimbing, gerakan terbiasa, penyesuaian pola gerakan dan aktifitas.

Prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan/dikerjakan.<sup>83</sup> Menurut Tu'u prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang dikembangkan oleh mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru.<sup>84</sup> Sukmadinata mengatakan bahwa prestasi belajar adalah realisasi atau pemekaran dari kecakapan-kecakapan potensial atau kapasitas yang dimiliki seseorang.<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. (Surabaya: Usaha Nasional, 2014), hal. 24

<sup>83</sup> Ahmad Hasan, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2015), hal. 89

<sup>84</sup> Tulus Tu'u, *Peran Disiplin Pada ...*, hal. 75

<sup>85</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses ...*, hal.101

Menurut Sardiman, prestasi belajar adalah hasil yang diperoleh berupa pengetahuan, sikap, maupun keterampilan yang mengakibatkan perubahan tingkah laku sebagai hasil dari kegiatan belajar.<sup>86</sup> Dalam pengertian yang lebih praktis prestasi belajar dapat diartikan dengan penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan oleh seseorang siswa yang dikembangkan melalui mata pelajaran dan indikatornya ditunjukkan dengan nilai hasil tes yang diberikan oleh guru.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah hasil mahasiswa yang dapat dicapai berupa penguasaan pengetahuan, kemampuan kebiasaan dan keterampilan serta sikap setelah mengikuti proses pembelajaran yang dapat dibuktikan dengan hasil tes. Prestasi belajar merupakan suatu hal yang dibutuhkan siswa untuk mengetahui kemampuan yang diperolehnya dari suatu kegiatan yang disebut belajar.

Prestasi belajar dapat diukur melalui tes yang sering dikenal dengan tes prestasi belajar. Menurut Saifudin Anwar tes prestasi belajar bila dilihat dari tujuannya yaitu mengungkap keberhasilan seseorang dalam belajar.<sup>87</sup> Testing pada hakikatnya menggali informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Tes prestasi belajar berupa tes yang disusun secara terencana untuk mengungkap performansi maksimal subyek dalam menguasai bahan-bahan atau materi yang telah diajarkan. Dalam kegiatan pendidikan formal tes prestasi belajar dapat berbentuk ulangan harian, tes formatif, tes sumatif, bahkan ebtanas dan ujian-ujian masuk perguruan tinggi. Pengertian prestasi belajar adalah sesuatu yang dapat dicapai atau tidak dapat dicapai. Untuk mencapai suatu prestasi belajar siswa harus mengalami proses pembelajaran. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, siswa akan mendapatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

---

<sup>86</sup> Sardiman, A.M. *Interaksi dan Motivasi...*, hal. 29

<sup>87</sup> Saefudin Anwar, "Pengertian Prestasi Belajar". <http://sunartombs.wordpress.com>. diakses tanggal 15 Oktober 2021

Melihat definisi hasil belajar di atas, tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik, baik itu faktor dari dalam diri peserta didik maupun yang berasal dari luar atau dari lingkungan. Menurut Sardiman (2017:39) faktor-faktor yang mempengaruhi belajar adalah faktor intern (dari dalam) diri peserta didik dan faktor ekstern (dari luar) peserta didik.<sup>88</sup>

Berkaitan dengan faktor dari dalam diri peserta didik, selain faktor kemampuan, ada juga faktor lain yaitu motivasi, minat, perhatian, sikap, kebiasaan belajar, ketekunan, kondisi sosial ekonomi, kondisi fisik dan psikis. Kehadiran faktor psikologis dalam belajar akan memberikan andil yang cukup penting. Faktor-faktor psikologis akan senantiasa memberikan landasan dan kemudahan dalam upaya mencapai tujuan belajar secara optimal. Thomas F. Staton dalam Sardiman menguraikan enam macam faktor psikologis yaitu (1) motivasi, (2) konsentrasi, (3) reaksi, (4) organisasi, (5) pemahaman, (6) ulangan.<sup>89</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil belajar adalah perubahan pada kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai pengaruh pengalaman belajar yang dialami siswa baik berupa suatu bagian, unit, atau bab materi tertentu yang telah diajarkan. Dalam penelitian ini aspek yang di ukur adalah perubahan pada tingkat kognitifnya saja.

#### c. Ukuran Hasil belajar

Ada beberapa alternatif norma pengukuran prestasi belajar sebagai indikasi keberhasilan belajar peserta didik setelah mengikuti proses belajar mengajar. Diantara norma tersebut, dikemukakan oleh Tohirin yaitu: 1) Norma skala angka dari 0 sampai 10; 2) Norma skala angka dari 0 sampai 100; 3) Norma skala angka dari 0,0 – 4,0; 4) Norma skala angka dari A sampai E.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup>Sardirman, A.M. *Interaksi dan Motivasi...*, hal. 39

<sup>89</sup>Sardirman, A.M. *Interaksi dan Motivasi...*, hal. 70

<sup>90</sup>Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015), hal. 147

Berdasarkan norma ukuran prestasi belajar di atas, tidak ada keharusan bagi guru untuk menggunakan satu norma sebagai ukuran terhadap prestasi belajar peserta didiknya. Tohirin merinci lebih jelas tentang indikator-indikatornya, yaitu:<sup>91</sup>

- 1) Ranah Cipta (*Kognitif*)
  - a) Dapat menunjukkan dan membandingkan
  - b) Dapat menghubungkan dan menyebutkan
  - c) Dapat menunjukkan kembali dan menjelaskan
  - d) Dapat mendefinisikan dengan lisan sendiri dan memberikan contoh
  - e) Dapat menggunakan secara tepat dan menguraikan
  - f) Dapat menyimpulkan dan menggeneralisasikan (membuat prinsip umum)
- 2) Ranah Rasa (*Afektif*)
  - a) Mengingkari
  - b) Melembagakan atau meniadakan
  - c) Menjelmakan dalam pribadi dan perilaku sehari-hari)
- 3) Ranah Karsa (*Psikomotor*)
  - a) Mengkoordinasikan gerak mata, tangan, kaki, dan anggota tubuh lainnya
  - b) Mengucapkan
  - c) Membuat mimik dan gerakan jasmani.

Pengetahuan dan pemahaman yang mendalam mengenai indikator-indikator prestasi belajar sangat diperlukan ketika seseorang akan menggunakan alat dan kiat evaluasi.

#### **4. Hubungan Antar Variabel**

- a. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.<sup>92</sup> Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok. Kepemimpinan kepala sekolah

---

<sup>91</sup> Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan ...*, hal. 151

<sup>92</sup> Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2007), hal. 264.

khususnya di sekolah dasar, sangat menentukan kemajuan sekolah, termasuk kinerja guru di dalamnya.

Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan organisasi diperlukan untuk mendisiplinkan dan mengendalikan perilaku manusia dalam hal ini prestasi belajar siswa. Barnawi dan Arifin menjelaskan bahwa Prestasi siswa tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya faktor yang mempengaruhi. Faktor yang prestasi belajar siswa dapat berasal dari dalam diri guru (internal) maupun dari luar diri siswa (eksternal). Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.

b. Pengaruh kinerja guru dengan prestasi belajar siswa

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam indikator pada pekerjaan tertentu. Kinerja guru ini didukung oleh banyak pihak terutama oleh atasan yaitu kepala sekolah. Aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.<sup>93</sup> Kinerja guru dalam proses pembelajaran salah satunya adalah kinerja dalam proses belajar mengajar. Jika kinerja guru dalam mengajar dalam kondisi baik maka akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Salah satu faktor dari lingkungan sekolah yang mempengaruhi prestasi belajar peserta didik adalah metode mengajar sebagai wujud dari kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Guru melakukan atau menyajikan, mengurai, memberi contoh, dan memberi latihan kepada siswa untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lhermin Suryastuti yang menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa.

c. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa

---

<sup>93</sup>Sugiyono, *Prestasi Belajar*, (Jakarta: PT Refika Dharma Raya, 2009), hal. 92

Prestasi belajar merupakan perubahan tingkah laku mencakup tiga aspek (kognitif, afektif, dan psikomotorik) seperti penguasaan, penggunaan penilaian. Hal ini seperti pendapat Gagne dalam Hari Susanto menyatakan bahwa prestasi belajar dibedakan menjadi lima aspek, yaitu: kemampuan intelektual, strategi kognitif, informasi verbal, sikap dan keterampilan. ngetahuan dan keterampilan sebagai akibat atau hasil dari proses belajar. Prestasi belajar akan meningkat jika siswa difasilitasi dan didukung oleh guru. Secara teoritis diperoleh garis besar bahwa prestasi merupakan dampak dari kinerja guru.<sup>94</sup>

Prestasi belajar peserta didik sesuai dengan tingkat keberhasilannya dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai padarapor untuk setiap mata pelajaran setelah mengalami proses belajar mengajar. Prestasi belajar siswa dapat diketahui setelah diadakan evaluasi. Hasil dari evaluasi dapat memperlihatkan tentang tinggi atau rendahnya prestasi belajar peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerjanya akan meningkat pula dan selanjutnya akan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik.

Prestasi belajar peserta didik sesuai dengan tingkat keberhasilannya dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai padarapor untuk setiap mata pelajaran setelah mengalami proses belajar mengajar. Prestasi belajar siswa dapat diketahui setelah diadakan evaluasi. Hasil dari evaluasi dapat memperlihatkan tentang tinggi atau rendahnya prestasi belajar peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerjanya akan meningkat pula dan selanjutnya akan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik.

## **B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Penelusuran yang dilakukan peneliti terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap memiliki arah masalah yang sama

---

<sup>94</sup>Hary Susanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, (Jurnal pendidikan vokasi UNY. Vol 2, No 2, 2012), hal. 98



dengan apa yang diteliti dalam penelitian ini, tetapi memiliki fokus penelitian yang berbeda terhadap masalah yang dikaji dalam penelitian ini. Adapun kajian penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asmawati, yang berjudul: *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu*.<sup>95</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa sekolah dasar di kecamatan Larompong Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (mencari persentase untuk setiap indikator yang tercantum dalam angket) sedangkan data hasil wawancara diinterpretasi secara kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar usaha guru dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran maka semakin besar peluang guru untuk meningkatkan.

Penelitian yang dilakukan Asmawati, memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini yaitu: penelitian Asmawati, menggunakan jenis penelitian yaitu kuantitatif untuk angket dan kualitatif untuk hasil wawancara dengan analisis regresi sedangkan penelitian ini hanya jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Asmawati, berpusat pada kinerja guru terhadap hasil belajar dengan objek siswa sekolah dasar sekecamatan Larompong sedangkan penelitian ini berpusat pada satu sekolah dengan tiga komponen gaya kepemimpinan, kinerja guru, dan prestasi belajar peserta didik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Ibrahim, berjudul: *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Prestasi Akademik di sekolah-sekolah Dubai*.<sup>96</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara gaya kepemimpinan kepala menurut jenis kelamin kepala sekolah, tingkat pendidikan, dan pengalaman terhadap kinerja guru, dan prestasi siswa. Penelitian ini bersifat korelasional

---

<sup>95</sup>Asmawati, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu*, (Journal UNCP, Vol. 2. No. 1, November, 2017), hal. 23

<sup>96</sup>Ali Ibrahim, *Principal Leadership Style, Teaching Performances, and Academic Achievement in Dubai Schools*, (International Journal of Research Studies in Education, 2013 January, Volume 4 Number 1, January 2015), hal. 41.

kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan kepala menurut tingkat pendidikan, dan pengalaman terhadap kinerja guru, dan prestasi siswa dan tidak ada jenis kelamin kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Ali Ibrahim, memiliki persamaan perbedaan dengan penelitian ini yaitu: penelitian Ali Ibrahim, menggunakan jenis penelitian yang sama yaitu bersifat korelasional kuantitatif. Penelitian Ali Ibrahim, berpusat pada gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut jenis kelamin kepala sekolah, tingkat pendidikan, dan pengalaman terhadap kinerja guru, dan prestasi siswa kinerja guru sedangkan penelitian ini berpusat pada ketiga komponen tersebut tanpa memperhatikan jenis kelamin kepala sekolah, tingkat pendidikan, dan pengalaman kepala sekolah.

3. Penelitian Listyasari yang meneliti tentang *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya*.<sup>97</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap hasil siswa sebesar 0.847 artinya semakin baik kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya maka hasil siswa tersebut akan meningkat; (2) kinerja guru berpengaruh positif terhadap hasil siswa sebesar 0.835 artinya semakin kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka akan semakin meningkat hasil siswa; (3) kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh positif terhadap hasil siswa sebesar 0,824 atau sebesar 82,40 %, artinya bahwa hasil siswa banyak dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya serta dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru.

Dari beberapa contoh penelitian yang relevan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan hasil prestasi akademik siswa, motivasi berprestasi dan kompensasi, serta iklim sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru, terbukti dari beberapa penelitian terdahulu semuanya menghasilkan adanya pengaruh yang positif dua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap hasil prestasi akademik siswa,

---

<sup>97</sup>Listyasari, Endah. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya*. (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan. Volume I, Nomor 4, tahun 2018), hal. 153

sehingga kualitas mutu mengajar guru secara simultan mengalami kenaikan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap mutu pendidikan di suatu sekolah. Relevansi antar beberapa penelitian di atas dengan penelitian yang hendak dilakukan adalah variabel penelitian yang digunakan yaitu meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap hasil prestasi belajar siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran Purbalingga. Sehingga dari beberapa penelitian di atas dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian ini. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jumlah populasi, sampel penelitian, obyek penelitian ataupun variabel bebas dan terikat penelitian.

### **C. Kerangka Pikir**

Mutu pendidikan tidak akan lepas dari kinerja para guru, yang merupakan bagian dari sistem pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang baik hendaknya memiliki kualitas kerja yang baik, salah satunya yaitu guru berkompetensi mencancang bahan ajar, menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan, mengevaluasi, dan memberikan tindak lanjut. Kinerja guru yang memadai sangat dibutuhkan untuk menciptakan kegiatan pembelajaran yang menarik dalam rangka merangsang perkembangan berpikir siswa dan meningkatkan semangat belajar siswa di sekolah. Kinerja guru yang baik diharapkan mampu meningkatkan hasil prestasi akademik siswanya.

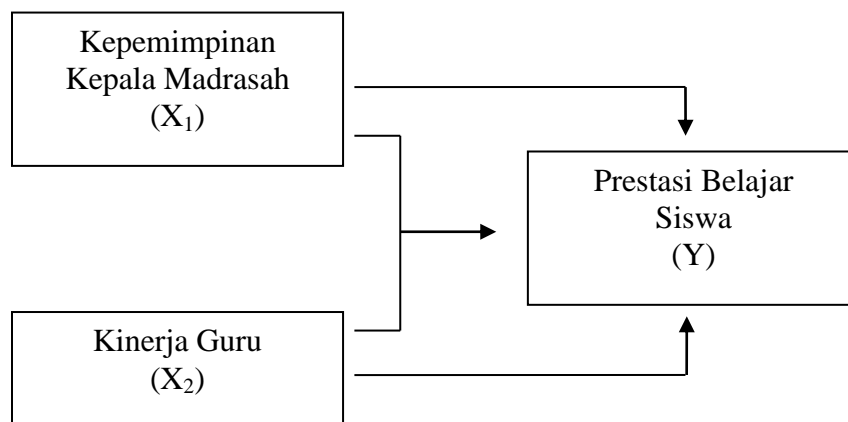
Selain kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong dan memotivasi terhadap tenaga pendidik, dan siswa sangat berpengaruh terhadap hasil prestasi akademik siswa. Maka dari itu dibutuhkan koordinasi yang baik antara kepala sekolah dengan seluruh komponen sekolah, terutama guru. Hal ini bertujuan agar para guru, siswa, dan warga sekolah tergerakkan untuk selalu meningkatkan kemampuannya sehingga hasil prestasi siswa juga ikut meningkat.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan demikian guru akan lebih bersemangat dalam membina siswa baik akademik maupun non akademiknya. Selain itu kepala sekolah harus mampu membawa

lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru, yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi belajar siswa.

Hasil prestasi belajar siswa dapat terukur dari sejauh mana peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai agen pembaharuan pendidikan dalam menggerakkan guru agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan tujuan agar hasil nilai ujian siswa dapat meraih nilai Ujian Sekolah Nasional diatas Standarkelulusan sekolah, maka kepala sekolah dituntut untuk memiliki strategi yang baik untuk mencapai tujuan kurikulum sekolah.

Berkaitan dengan cakupan penelitian yang terdiri dari dua hal pokok yaitu:Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru ( $X_2$ ) sebagai variable bebas (independen), sedangkan hasil prestasi akademik siswa ( $Y$ ) sebagai variable terikat atau (independen), maka kerangka pemikiran secara konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Kalijaran.
2. Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Kalijaran.

3. Kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Kalijaran.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka dengan analisis statistik. Desain penelitian ini adalah *ex post facto* yaitu data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dipersoalkan berlangsung tanpa ada perlakuan. Penelitian kuantitatif pada dasarnya dilakukan untuk penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan pada suatu probabilitas penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai jawaban masalah atau pertanyaan penelitian yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang perlu diuji melalui proses pemilihan, pengumpulan, dan analisis data.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini akan dijelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah disusun.<sup>2</sup>

Data yang diperoleh tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran akan dianalisis dengan perhitungan statistik dengan metode *Analysis Regresi* untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara fungsional antara satu atau lebih variabel terikat dengan variabel bebas. Pengaruh antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi akan dapat dilihat berdasarkan data hasil penelitian di lapangan.

Jenis penelitian di atas mengkaji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel Dependen sering disebut dengan variabel terikat yaitu variabel yang disebabkan/dipengaruhi oleh adanya variabel bebas/variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, variabel tersebut yaitu :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel bebas ( $X_1$ )
2. Kinerja guru sebagai variabel bebas ( $X_2$ )

3. Prestasi belajar siswa sebagai variabel terikat (Y)

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sekurang-kurangnya 2 bulan terhitung mulai bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, Purbalingga. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pencapaian prestasi belajar siswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran yang sampai sekarang sudah banyak ditampilkan.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.<sup>98</sup> Jenis populasi yang diteliti yakni populasi terhingga yaitu jumlah populasi yang masih bisa dihitung atau ditentukan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan tipe teknik *systematic sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>99</sup> Populasi penelitian ini yaitu Kepala Madrasah, guru dan Siswa- Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran yang berjumlah 141 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan. Maka untuk melengkapi Penelitian ini pengambilan sampel yang akan

---

<sup>98</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 80

<sup>99</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal. 92

digunakan penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, yaitu siswa kelas V di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaranyang jumlahnya ada 26 orang.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang,obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan olehpeneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>100</sup>Pada penelitian ini dilakukan untuk mencari jawaban apakah suatuvariabel bebas (independen) dapat mempengaruhi atau menjadi penyebabtimbulnya variabel terikat (dependen) adapun yang menjadi variabel bebasadalah kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $X_2$ ). Sedangkan yangmenjadi variabel terikat adalah hasil prestasi belajar siswa ( $Y$ ).

##### 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional variabel merupakan batasan ruang lingkup yang diteliti agarbatasan oprasional jelas.adapun devinisi oprasional variabel dalam penelitian iniadalah sebagai berikut:

###### a. Prestasi Belajar ( $Y$ ) (variabel terikat)

Prestasi belajar siswaadalah seperangkat kemampuan (kognitif, psikomotorik, afektif) yang dimiliki peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran. Prestasi belajar sebagai ukuran tingkat keberhasilan seorang siswa merupakan suatu konsep bentuk dari dua suku kata yang tingkat keberhasilannya ditentukan oleh berbagai faktor.Prestasi peserta didik dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan media pembelajaran. Prestasi peserta didik yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu prestasi akademik, dalam hal ini diukur dari nilai raport pada tahun terakhir.

Prestasi belajar siswa diukur dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan indikator hasil prestasi akademik siswa yaitu:(1) pengetahuan; (2) pemahaman; (3) penggunaan/ penerapan; (4) analisis; dan(5)

---

<sup>100</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal. 59



sintesis. Dalam penelitian ini variabel hasil prestasi akademik siswa memperhatikan aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) (variabel bebas)

Kepemimpinan kepala madrasah yaitu aktivitas/kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas mengelola (menggerakkan dan memberdayakan) segenap sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan madrasah dijabat oleh kepala madrasah, yaitu seorang guru yang disamping memiliki tugas penting menciptakan pembelajaran yang berkualitas, juga bertanggung jawab memimpin dan memotivasi warga sekolah untuk bersama-sama mewujudkan visi sekolah. Dalam aktivitasnya, kepala sekolah memerlukan kompetensi yang memadai. Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran.. Kepemimpinan sekolah dalam penelitian ini diukur dari kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan semua kompetensi yang dipersyaratkan dalam tugasnya. Kepemimpinan yang membawa kearah kemajuan dan meraih prestasi. Prestasi tersebut selain dari prestasi sekolah secara umum juga termasuk didalamnya adalah prestasi belajar bagi para peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Kalijaran. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kinerjanya, yang ditandai dengan melaksanakan lima kompetensi kepala sekolah.

Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu: (1) kepribadian; (2) pengetahuan; (3) pemahaman terhadap visi dan misi sekolah; (4) kemampuan mengambil keputusan; (5) kemampuan berkomunikasi. Setiap indikator tersebut mempunyai rentang penilaian 1-4. Untuk skor 1 menandakan kurang, skor 2 menandakan cukup, skor 3 menandakan baik, dan skor 4 menandakan sangat baik/ atau menguasai.

c. Kinerja guru ( $X_2$ )

Kinerja Guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam membelajarkan peserta didiknya. Kinerja guru ditunjukkan seseorang dari sisi kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan para guru-guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Kalijaran dalam mengelola pembelajaran. Kinerja guru dalam penelitian ini diukur dengan pelaksanaan kompetensi profesional guru.

Variabel kinerja guru diukur dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan indikator kinerja guru yaitu: (1) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (2) menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir; (3) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran; (4) menguasai bahan yang akan diajarkan; (5) menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif; (6) memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran; (7) memicud dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran; (8) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik; (9) memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya; (10) kemampuan melaksanakan remedial. Penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah sesuai dengan SKP, dan untuk kriteria penilaian yaitu, jika nilai SKP dalam rentang  $<$  dari 76, bernilai cukup, 77-90 bernilai baik, dan  $>$  91 bernilai amat baik

## **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan data. Kualitas data ditentukan oleh alat pengambilan data atau alat pengukurnya. Dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dilakukan untuk membuat deskripsi, gambaran atau

lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: dengan angket, observasi, dan dokumentasi, sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

## 2. Instrumen Pengumpulan Data

### a. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat pengumpul data dengan tujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert, dengan alasan bahwa instrumen ini sangat cocok untuk membantu dalam pengumpulan data, karena Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini menggunakan butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala *Likert* yang dinyatakan dalam lima pilihan alternative jawaban, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS)                      diberi nilai 5,
- 2) Setuju (S)                                diberi nilai 4,
- 3) Kurang Setuju (KS)                    diberi nilai 3,
- 4) Tidak Setuju (TS)                      diberi nilai 2,
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS)        diberi nilai 1.

Pernyataan yang digunakan dalam angket ini terdiri dari dua yaitu pernyataan positif dan negatif. Dalam pernyataan positif skala tertinggi untuk jawaban “sangat setuju atau sangat sering” sedangkan sebaliknya untuk pernyataan negatif skala tertinggi untuk jawaban “sangat tidak setuju atau sangat jarang”.

### b. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi instrumen angket disusun sedemikian rupa agar kiranya pernyataan-pernyataan ataukah pernyataan-pernyataan yang akan

dicantumkan pada angket lebih menyeluruh dan sesuai dengan variabel. Berikut kisi-kisi pada masing-masing variabel penelitian dalam instrumen angket.

1) Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah**

	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	1) Kepribadian	1, 2, 3, 4, 5, 6
	2) Pengetahuan	7, 8, 9, 10, 11, 12
	3) pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	13, 14, 15, 16, 17, 18
	4) kemampuan mengambil keputusan;	19, 20, 21, 22, 23, 24
	5) kemampuan berkomunikasi	25, 26, 27, 28,
	<b>Jumlah</b>	<b>28</b>

2) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
Kinerja Guru (X <sub>2</sub> )	1) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	1, 2, 3
	2) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	4, 5, 6
	3) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	7, 8, 9
	4) menguasai bahan yang akan diajarkan	10, 11,
	5) menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif	12, 13
	6) memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran	14, 15

	7) memicu dan/ atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	16, 17
	8) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	18,19
	9) memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya	20, 21
	10) Kemampuan melaksanakan remedial	22, 23
	<b>Jumlah</b>	<b>23</b>

### 3) Kisi-kisi Instrumen Prestasi Belajar

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Belajar**

	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir</b>
Akademik Siswa (Y)	1) Pengetahuan	1, 2, 3,
	2) Pemahaman	4, 5, 6
	3) Penggunaan/ penerapan	7, 8,
	4) Analisis	9, 10,
	5) Sintesis	11,12
	<b>Jumlah</b>	<b>12</b>

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk penelitian di lapangan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Adapun pengumpulan data instrument diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas

## **F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### 1. Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan alat pengukur terhadap suatu gejala. Uji coba dilakukan di madrasah ibtidaiyah selain yang digunakan sebagai lokasi penelitian, hal tersebut agar data yang diperoleh tidak bias. Uji coba instrumen dilakukan dengan meminta bantuan kepada 20 siswa sebagai responden untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen.

Adapun pengujian validitas dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan meminta pendapat ahli dan dengan validitas isi, yaitu dengan membandingkan antara isi instrumen dengan rancangan yang telah ditetapkan.

Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Adapun syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) dengan  $N = 20$  adalah jika  $r \geq 0,444$ . Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,444$ , maka butir instrumen penelitian tidak valid (Sugiyono, 2010: 333). Rumus korelasi yang digunakan adalah *Pearson product moment* sebagai berikut, dan dihitung menggunakan program *Statistical Package of Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows*.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:  $r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment
- X : Nilai dari item (pertanyaan)
- Y : Nilai dari total item
- N : Jumlah Responden.<sup>101</sup>

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS (*Statistical for Social Science*) versi 16.00. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas adalah : 1) Apabila  $r$  hitung  $> r$  table (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid; 2) Apabila  $r$  hitung  $< r$  table (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal

<sup>101</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal. 183

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>102</sup> Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut sudah reliabel dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah : (1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 50% atau 0,5 maka kuesioner tersebut *reliable*; (2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 50% atau 0,5 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa analisis Regresi untuk pengujian hipotesis. Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis Data

#### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti. Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS 18. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *kolmogrov* > 0,05 berarti berdistribusi normal. Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H<sub>1</sub> : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H<sub>0</sub> jika nilai sig < 0,05 dan terima H<sub>0</sub> untuk selainnya.

#### b. Uji Lineritas Data

---

<sup>102</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hal. 47

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H0 : Model regresi berbentuk linier.

H1 : Model regresi berbentuk non linier.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung *linearity* atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan  $F_{hitung}$ :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig_{hitung} (0,05)$  maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linearity*,  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig_{hitung} > (0,05)$  maka dikatakan linier.

c. Uji Asumsi Regresi Berganda

Teknik asumsi regresi berganda dilakukan dengan menggunakan tiga teknik, yaitu:

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinearitas) diantara variabel-variabel bebas. Apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- 1) Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- 2) Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- 3) Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas adalah:

H0: Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1: Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi

- 1) Koefisien signifikansi  $< (0,05)$  terjadi multikolinearitas
- 2) Koefisien signifikansi  $> (0,05)$  tidak terjadi multikolinearitas

b. Heteroskedastisitas



Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Teknik Analisis Korelasi Ganda

Untuk analisis hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui analisis fundamental terhadap keputusan investasi saham menggunakan analisis korelasi ganda. Persamaan korelasi ganda untuk tiga prediktor yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2014: 275)

$\hat{Y}$	= Prestasi Belajar Siswa
a	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien variabel independen
$X_1$	= Kepemimpinan Kepala Madrasah
$X_2$	= Kinerja Guru

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2011:98).

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011:98-99). Uji statistik t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amani, Jamal Ma'mur, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Professional: Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidik*. Yogyakarta: Diva Press, 2015.
- Anwar, Saefudin, "Pengertian Prestasi Belajar". <http://sunartombs.wordpress.com>..diakses tanggal 10 Januari 2022
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Professional: Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidik*, Yogyakarta: Diva Press, 2019.
- Asmawati, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Dasar di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu*, Journal UNCP, Vol. 2. No. 1, November, 2017.
- Baedhowi. 2006. *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Dasar, dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, Jakarta: PT. Bumi Askara, 2016.
- Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- \_\_\_\_\_, *Visi Baru Manajemen Madrasah: Dari unit Birokrasi ke lembaga Akademik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Desier, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Indo Jaya Multitama, 2018.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. (Surabaya: Usaha Nasional, 2014.
- \_\_\_\_\_, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis, Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2013.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

- Hasibuan dan Moejiono, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Rosdakarya, 2012.
- Hasan, Ahmad, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2015.
- Indrafachrudi, Soekarta dan Frans Mata Heru. *Administrasi Madrasah*, Malang: Departemen Administrasi FIP IKIP. 2017.
- Ibrahim, Ali, *Principal Leadership Style, Teaching Performances, and Academic Achievement in Dubai Schools*, International Journal of Research Studies in Education, 2013 January, Volume 4 Number 1, January 2015.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2015.
- Kompri, *Manajemen Madrasah Teori dan Praktik*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Kementerian Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama Islam, 2019.
- Kotter, John, *What Leaders really Do, Kepemimpinan dan Perubahan*, alih bahasa, Julius A. Mulyadi, Jakarta: Erlangga, 2011.
- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. *Visionary Leadership Menuju Madrasah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Laksono, Ciputra Try, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas V Se Gugus Bima Tahun Ajaran 2019/2020*, Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Vol. 6 No. 9, 2019.
- Laos, Aleksander, *Prestasi Belajar Siswa*, Surabaya: Kresna Bina Insan Prima. 2015.
- Leithwood, Kevin, et al, *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*, Nottingham: National College for School Leadership, 2016.
- Listyasari, Endah. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan. Volume I, Nomor 4, tahun 2018.
- Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, Malang: Adityamedia publishing, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2014.

- Moehriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mujiono, Imam, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press, 2012.
- Mulyadi, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- \_\_\_\_\_, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah*, Malang: el-Hikmah, 2010.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- \_\_\_\_\_, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2015.
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang : UIN-Maliki Press. 2011.
- Notoatmodjo, Soekijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 2012.
- Nuchiyah, Nunu, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa*, (Jurnal Pendidikan Dasar. Volume V, Nomor 7, 2018.
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Patimah, Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam; Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan*, Malang: Jurnal el-Harakah, 2013.
- Rohani, Ahmad dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Robbins, Stephen P., *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice-Hall. 2013.
- Rue, L.W. & Byars, L.L. *Management: Skills and application*. (8<sup>th</sup>ed.). New York: Irwin cGraw Hill, 2012.
- Sadler, Paul, *Leadership*. London: Kogan Page, 2017.

- Safaria, Venny. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Produktivitas Madrasah Pada Madrasah Dasar*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, Vol. 6 No. 5
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Sanzo, Kevin L., Sherman & John Clayton, *Leadership practices of successful middle school principals*, Journal of Educational Administration, 2010.
- Sardirman, A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sobri, dkk., *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2019.
- Sugiyono, *Prestasi Belajar*, Jakarta: PT Refika Dharma Raya, 2009.
- Susanto, Hary, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Menengah Kejuruan*, Jurnal pendidikan vokasi UNY. Vol 2, No 2, 2012.
- Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- Sumantri, *Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI SMK PGRI 4 Ngawi*, STKIP Ngawi: Media Prestasi. 2010.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: rajawali Press, 2014.
- Suryosubroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Madrasah*, Jakarta: Bina Aksara, 2018.
- Supadi, *Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs. Roudlotusysyubban Tawangrejo Winong Pati*, Kudus: Pascasarjana STAIN, 2015.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2015.
- Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015.
- Toha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

Tu'u, Tulus, *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Grasindo, 2014.

Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

Uno, Hamzah B., 2010. *Model Pembelajaran; Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Winston, B.E. & Patterson, K. *An integrative definition of leadership*. International Journal of Leadership Studies, 1, 2, 15.

Wirawan, *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Persada, 2010.

