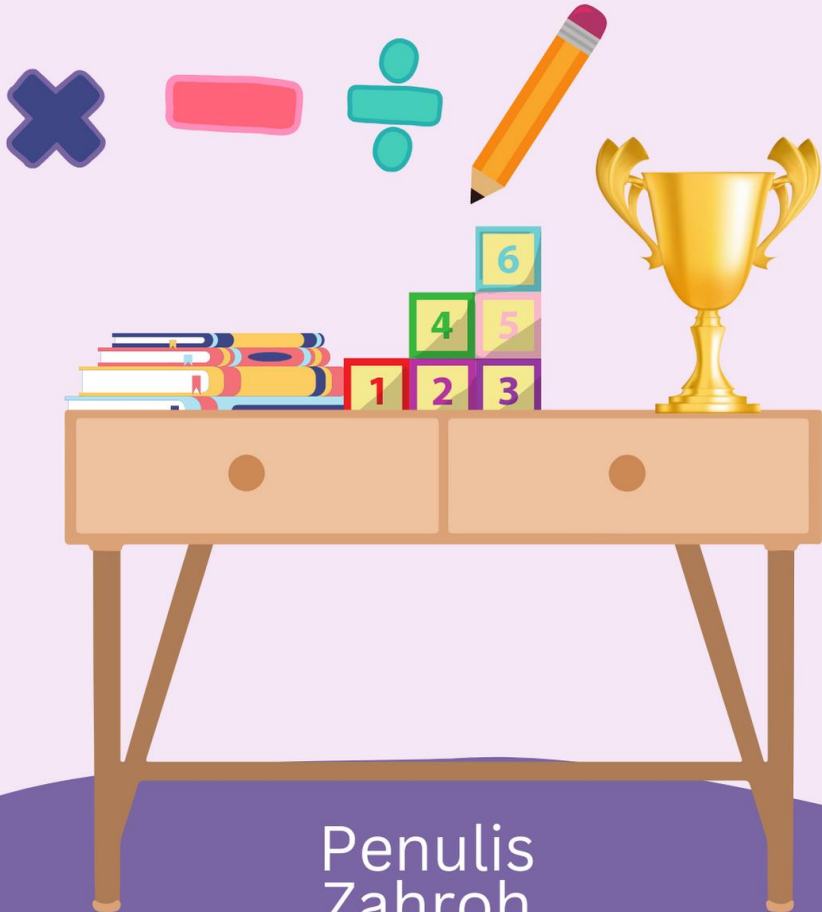


# KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR



Penulis  
Zahroh

Editor  
Muna Fauziah  
Sulis Rokhmawanto

# **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR**

Penulis  
Zahroh

Editor  
Muna Fauziah  
Sulis Rokhmawanto



---

# **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR**

vi + 93 hlm.; 14 x 20 cm

---

**ISBN: 978-623-09-2397-5**

**Penulis** : Zahroh  
**Editor** : Muna Fauziah, Sulis Rokhmawanto  
**Tata Letak** : Fidya Arie Pratama  
**Desain Sampul** : Farhan Saefullah  
**Cetakan 1** : Februari 2023

Copyright © 2023 by Penerbit PT Arr rad Pratama  
Bekerja Sama dengan IAINU Kebumen Press  
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.  
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau  
seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektrik  
maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau  
dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari  
Penulis dan Penerbit.

## **Isi di luar tanggung jawab percetakan**

Penerbit PT Arr Rad Pratama  
Anggota IKAPI  
Gedung Nurul Yaqin Cirebon – Jawa Barat Indonesia 45151  
Cirebon Telp. 085724676697  
e-mail: ptarradpratama@gmail.com  
Web : <https://arradpratama.com/>

## **KATA PENGANTAR**

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. 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 dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para stakeholder sekolah, di antaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

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.

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 tanggungjawabnya. 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.

Buku ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan bimbingan orang lain. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi dan semangat hingga selesainya penulisan buku ini serta keluarga penulis yang tak henti memberikan dukungan untuk penulis. Tak lupa disampaikan terimakasih juga kepada penerbit yang telah membantu proses penerbitannya.

Akhirnya, buku ini tentunya banyak kekurangan dan keterbatasan, dan karenanya kritik dan saran konstruktif tetap penulis nantikan untuk perbaikan dan kemajuan kedepan. Semoga buku ini bermanfaat

Kebumen, Februari 2023

Zahroh

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
PROLOG	1
BAB I KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH	17
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	17
B. Tipe-tipe Kepemimpinan	24
BAB II TEORI KEPEMIMPINAN	32
A. Teori Genetis	33
B. Teori Sosial	33
C. Teori Ekologis	33
D. Teori Kontingensi/Situasional	34
BAB III KEPALA MADRASAH	35
A. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah	35
B. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah	37
BAB IV KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PRESTASI BELAJAR	43
BAB V KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI SISWA	59
A. Kinerja Guru	59
B. Analisis Kuantitatif Kinerja Guru	64
C. Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar	68

BAB VI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR	73
EPILOG	85
DAFTAR PUSTAKA	86
PROFIL PENULIS	93

# PROLOG

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. 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. Keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya secara memuaskan 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.

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 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. 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.

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, berkompotensi dan bersertifikat, amat diperlukan kehadirannya. Hal ini pula merupakan indikator guru yang profesional. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhanyang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Suatu pembelajaran dapat terjadi melalui interaksi antara guru dan peserta didik yang didukung dengan perangkatlain berupa kebijakan-kebijakan kepemimpinan dan proses manajemen.

Peranan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat menggabungkan aktivitas proses belajar mengajar yang efektif dalam mencapaitujuan pembelajaran yakni prestasi siswa. Oleh karena itu dituntut kompetensiyang tinggi dari guru dalam melaksanakan peranan kinerja dan tanggungjawabnya. 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 nomer 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 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 hanyaberasal dari pemikiran dari seseorang kepala sekolah selaku pemimpin. Tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya, karena banyaktugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru dengan pertimbanganberdasarkan 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 tahunnyalulusan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaranbanyak 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 karesteristik madrasah tersebut jika dibandingkan dengan sekolah lain yang ada di wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Purbalingga. Karakteristik yang dimaksud sepertiterintegrasinya pola pembelajaran antara program kulikuler dan ekstrakulikuler.

Prestasi peserta didik merupakan wujud keberhasilan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaransebagai 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.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Asmawati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerjaguru 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Ibrahim. 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 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 dan 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.

Penelitian Listyasaki yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya. 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



kompetensi, 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, sehingga kualitas mutu mengajar guru secara simultan mengalami kenaikan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap mutu pendidikan di suatu sekolah. Relevansi antarbeberapa 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.

Kajian ini dilakukan menggunakan pendekatan 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. Dalam penelitian ini akan dijelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah disusun.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. 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. Populasi penelitian ini yaitu Kepala Madrasah, guru dan Siswa- Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran yang berjumlah 141 orang.

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

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner/angket. 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.

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”.

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.

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

- rx<sub>y</sub> : Koefisien korelasi product moment
- X : Nilai dari item (pertanyaan)
- Y : Nilai dari total item
- N : Jumlah Responden.

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.

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. 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 daritaraf signifikasi 50% atau 0,5 maka kuesioner tersebut reliable; (2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikasi 50% atau 0,5 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa analisis Regresi untuk pengujian hipotesis. Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut: (1) Uji normalitas. 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 kolmogorov  $> 0,05$  berarti berdistribusi normal. (2) Uji linearitas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. (3) Uji hipotesis melalui 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

# BAB I

## KONSEP DASAR

### KEPEMIMPINAN KEPALA

### MADRASAH

#### A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

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. Istilah kepemimpinan (leadership) berasal dari kata 'Leader' artinya pemimpin atau tolead' artinya memimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian.

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. Dengan demikian, untuk dapat dikatakan sebagai pemimpin, maka seseorang harus mempunyai pengikut. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain (para bawahannya) 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. 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."

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, 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. 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 padapekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.

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.

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 prilaku pribadi,

pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administrasi.

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

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.

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

### **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.

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 dipimpinya.

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 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:

فَمَا أَمَرَ لِمُوسَىٰ إِلَّا ذُرِّيَّةً مِّن قَوْمِهِ عَلَىٰ خَوْفٍ مِّن فِرْعَوْنَ وَمَلَئِهِمْ أَن يَفْتِنَهُمْ  
 وَإِنَّ فِرْعَوْنَ لَعَالٍ فِي الْأَرْضِ وَإِنَّهُ لَمِنَ الْمُسْرِفِينَ<sup>قل</sup>

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

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:

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.

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.

### 3. Demokratis

Tipe pemimpin demokratis menurut Asmani adalah pemimpin yang menganggap dirinya bagian dari kelompoknya dan bersama-sama bertanggung jawab dalam pelaksanaan tujuannya. 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 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)

Ayat di atas menyebutkan bahwa manusia diperintahkan untuk melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan. Hal ini mengingat 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:

- a. Meningkatkan interaksi kelompok untuk perencanaan kooperatif
- b. 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. 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. 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

## **BAB II**

# **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.

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.

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

organisasi yang sehat. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan, menurut Danim di antaranya ialah:

### **A. 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. Dalam keadaan bagaimanapun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.

### **B. 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. Jadi dalam hal ini seseorang yang ingin menjadi pemimpin dituntut untuk mempelajari ilmu kepemimpinan dan ilmu-ilmu lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan kepemimpinan.

### **C. 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 pangalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.

#### **D. Teori Kontingensi/Situasional**

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.

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.

# BAB III

## KEPALA MADRASAH

### A. Pengertian Kepala Sekolah/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.

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.

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

Leithwood, et al. mengemukakan bahwa, leadership has very significant effects on the quality of the school organization and on pupil learning. (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. 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 cooperative, collegial manner. (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 kolegial).

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.

## **B. 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 Wahyosumidjo 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.

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.

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

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. 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.

Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas yang cukup berat. Adapun fungsi Kepala Sekolah menurut Wahyosumidjo adalah, 1) sebagai edukator; 2) sebagai manajer; 3) sebagai administrator; 4) sebagai supervisor; 5)

sebagai pemimpin/leader; 6) sebagai innovator; dan 7) sebagai motivator.

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.

### 3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

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. 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, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

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.

# BAB IV

## KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP PRESTASI BELAJAR

### A. Data Kepemimpinan Kepala Madrasah secara Kuantitatif

Data variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) diperoleh melalui instrumen kuesioner sebanyak 28 butir soal. Penskoran nilai dari 1 sampai 4. Dari analisis data menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh data untuk untuk nilai tertinggi adalah 93 dan nilai terendah diperoleh 62. Besarnya nilai dipersi untuk mean ( $M_i$ ) sebesar 78 dan standar deviasi ( $S_{di}$ ) adalah 8. Hasil selengkapnya dari analisa program SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel Nilai Dipersi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Varia- bel	Mean	Median	Mode	Standard Deviation	Varian- ce	Mini- mal	Maxi- mal
$X_1$	78	78	87	8	62	62	93

*Sumber : Data primer diolah 2022*

Dari tabel dapat dianalisis pengukuran tendensi sentral dan nilai dipersinya. Untuk pengukuran tendensi sentral Kepemimpinan Kepala Madrasah didapat nilai mean ( $M_i$ ) sebesar 78 yang berarti nilai rata-rata Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah 78. Nilai median 78 artinya bila nilai Kepemimpinan Kepala Madrasah

diurutkan dan dibagi 2 (dua) sama besar maka titik tengahnya adalah 78. Modenya 87 artinya angka yang sering keluar pada rentang data Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah 87. *Standard. Deviation*8 artinya nilai standar deviasi untuk nilai Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah 8. *Variance*62 artinya jumlah varians yang ada untuk nilai Kepemimpinan Kepala Madrasah ada 62. Nilai Minimum 62 artinya nilai minimum yang diperoleh untuk nilai Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah 62. Maximum 93 artinya nilai yang diperoleh untuk nilai Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah 93. Dengan menggunakan rentangan jumlah nilai yang diperoleh melalui program SPSS versi 16.0 tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

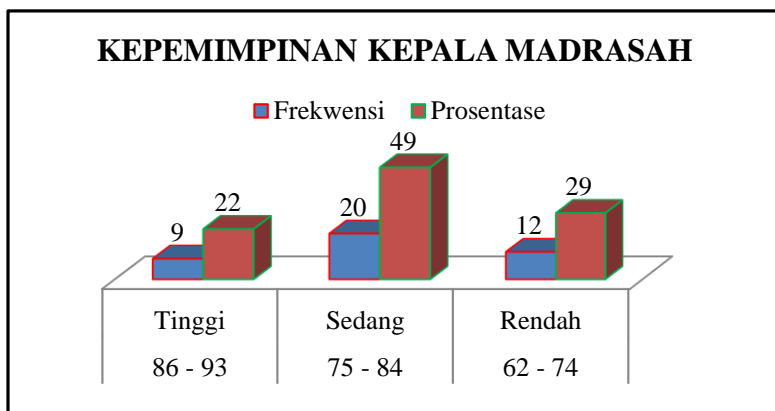
Tabel KategorisasiKepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$  )

Interval	Kategori	Frekwensi	Prosentase
86 - 93	Tinggi	9	22
75 - 84	Sedang	20	49
62 - 74	Rendah	12	29
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari tabel di atas didapat data untuk Kepemimpinan Kepala Madrasah kategori Tinggi ada 9siswa (22 %), kategori Sedang ada 20 siswa(49 %), kategori Rendah ada 12 siswa (29 %). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa Kepempinan Kepala Madrasah masuk dalam kategori SedangUntuk melihatskor Kepemimpinan Kepala

Madrasah jika disajikan dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:



Gambar Diagram Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )

Untuk menetapkan kecenderungan baik atau tidaknya Kepemimpinan Kepala Madrasah dilakukan dengan cara mencocokkan nilai Mode yang diperoleh dengan kelas kategori yang ada. Dari nilai mode yang diperoleh melalui program SPSS versi 16.0 didapat nilai mode sebesar 87. Selanjutnya dicocokkan dengan tabel kategori yang masuk dalam kategori Tinggi. Berdasarkan analisis tersebut dapat diartikan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah masuk dalam **kategori Tinggi**.

## B. Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hasil</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item_1	0.485	0.261	Valid
Item_2	0.396	0.261	Valid
Item_3	0.541	0.261	Valid
Item_4	0.429	0.261	Valid
Item_5	0.554	0.261	Valid
Item_6	0.560	0.261	Valid
Item_7	0.354	0.261	Valid
Item_8	0.287	0.261	Valid
Item_9	0.295	0.261	Valid
Item_10	0.485	0.261	Valid
Item_11	0.461	0.261	Valid
Item_12	0.274	0.261	Valid
Item_13	0.287	0.261	Valid
Item_14	0.276	0.261	Valid
Item_15	0.294	0.261	Valid
Item_16	0.235	0.261	Valid
Item_17	0.537	0.261	Valid
Item_18	0.429	0.261	Valid
Item_19	0.295	0.261	Valid
Item_20	0.485	0.261	Valid
Item_21	0.461	0.261	Valid
Item_22	0.274	0.261	Valid
Item_23	0.287	0.261	Valid
Item_24	0.276	0.261	Valid

Item_25	0.424	0.261	Valid
Item_26	0.586	0.261	Valid
Item_27	0.450	0.261	Valid
Item_28	0.277	0.261	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hasil  $> r$  tabel. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dinyatakan valid (sah).

### C. Prestasi Belajar

Data variabel Prestasi Belajar (Y) diperoleh melalui instrumen kuesioner sebanyak 12 butir soal. Penskoran nilai dari 1 sampai 4. Dari analisis data menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh data untuk nilai tertinggi adalah 41 dan nilai terendah diperoleh 26. Besarnya nilai dipersi untuk mean ( $M_i$ ) sebesar 34 dan standar deviasi ( $S_{di}$ ) adalah 4. Hasil selengkapnya dari analisa program SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel Nilai Dipersi Prestasi Belajar

Variabel	Mean	Median	Mode	Standard Deviation	Variance	Minimal	Maximal
Y	34	34	35	4	15	26	41

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari tabel dapat dianalisis pengukuran tendensi sentral dan nilai dipersinya. Untuk pengukuran tendensi sentral Prestasi Belajar didapat nilai mean ( $M_i$ ) sebesar 34

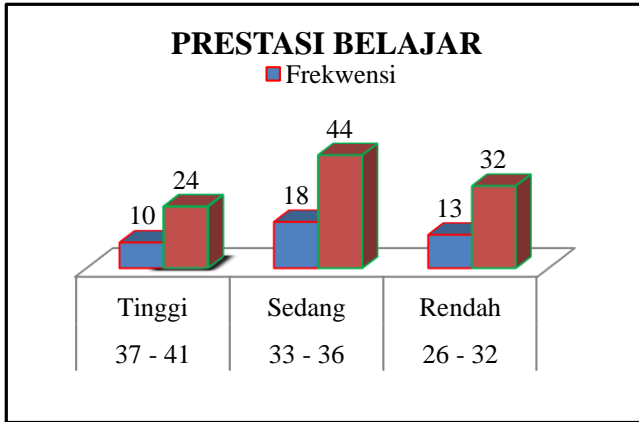
yang berarti nilai rata-rata Prestasi Belajar adalah 34. Nilai median 34 artinya bila nilai Prestasi Belajar diurutkan dan dibagi 2 (dua) sama besar maka titik tengahnya adalah 34. Modusnya 35 artinya angka yang sering keluar pada rentang data Prestasi Belajar adalah 35. Standard. Deviation 4 artinya nilai standar deviasi untuk nilai Prestasi Belajar adalah 4. Variance 15 artinya jumlah varians yang ada untuk nilai Prestasi Belajar ada 15. Nilai Minimum 26 artinya nilai minimum yang diperoleh untuk nilai Prestasi Belajar adalah 26. Maximum 41 artinya nilai yang diperoleh untuk nilai Prestasi Belajar adalah 41. Dengan menggunakan rentangan jumlah nilai yang diperoleh melalui program SPSS versi 16.0 tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel Kategorisasi Prestasi Belajar (Y)

Interval	Kategori	Frekwensi	Prosentase
37 - 41	Tinggi	10	24
33 - 36	Sedang	18	44
26 - 32	Rendah	13	32
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari tabel di atas didapat data untuk Prestasi Belajar kategori Tinggi ada 10 siswa (24 %), kategori Sedang ada 18 siswa (44 %), kategori Rendah ada 13 siswa (32 %). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa Kinerja Guru masuk dalam kategori **Sedang**. Untuk melihat skor Prestasi Belajar jika disajikan dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:



Gambar Diagram Prestasi Belajar (Y)

Untuk menetapkan kecenderungan baik atau tidaknya Prestasi Belajar dilakukan dengan cara mencocokkan nilai Mode yang diperoleh dengan kelas kategori yang ada. Dari nilai mode yang diperoleh melalui program SPSS versi 16.0 didapat nilai mode sebesar 35. Selanjutnya dicocokkan dengan tabel kategori yang masuk dalam kategori Sedang. Berdasarkan analisis tersebut dapat diartikan bahwa Prestasi Belajar masuk dalam **kategori Sedang**.



Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Belajar

Pertanyaan	r hasil	r tabel	Keterangan
Item_1	0.502	0.261	Valid
Item_2	0.451	0.261	Valid
Item_3	0.545	0.261	Valid
Item_4	0.405	0.261	Valid
Item_5	0.598	0.261	Valid
Item_6	0.555	0.261	Valid
Item_7	0.322	0.261	Valid
Item_8	0.348	0.261	Valid
Item_9	0.297	0.261	Valid
Item_10	0.362	0.261	Valid
Item_11	0.319	0.261	Valid
Item_12	0.268	0.261	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa  $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$ . Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Prestasi Belajar dinyatakan valid (sah).

Selain uji validitas, peneliti juga melakukan uji realibilitas. Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai keajegan atau kekonsistenan. Hal ini berarti bahwa suatu alat ukur memiliki reliabilitas sempurna apabila hasil pengukuran diujikan berkali - kali terhadap subyek yang

sama selalu menunjukkan hasil atau skor yang sama. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut mempunyai kendala dalam pengukuran rumus yang digunakan adalah rumus *koefisien alpha*.

Suatu item instrumen dinyatakan valid jika *cronbach's alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan nilai corrected item total correlation tidak ada yang negative serta koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari nilai r pada table. Menurut Ghozali (2011:47) suatu kelompok item - item pertanyaan dinyatakan reliabel bilamana angka koefisien *alpha* > 0,70. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	75.5366	58.255	.485	.847
Item_2	75.3659	57.938	.396	.848
Item_3	75.5610	55.452	.541	.843
Item_4	75.5122	57.306	.429	.847
Item_5	75.2195	56.626	.554	.844
Item_6	75.4146	54.899	.560	.842
Item_7	75.6585	57.430	.354	.850
Item_8	75.3902	58.994	.287	.851
Item_9	75.4634	59.055	.295	.855
Item_10	75.4878	56.906	.485	.845
Item_11	75.5610	56.552	.461	.846
Item_12	75.6341	58.688	.274	.852
Item_13	75.4878	58.656	.287	.851
Item_14	75.1707	58.995	.276	.851
Item_15	75.6341	58.988	.294	.851
Item_16	75.4146	60.049	.235	.852
Item_17	75.5122	55.656	.537	.843
Item_18	75.5122	57.306	.429	.847
Item_19	75.4634	59.055	.295	.855
Item_20	75.4878	56.906	.485	.845
Item_21	75.5610	56.552	.461	.846
Item_22	75.6341	58.688	.274	.852
Item_23	75.4878	58.656	.287	.851
Item_24	75.4146	59.249	.276	.852

Item_25	75.5366	55.955	.424	.847
Item_26	75.6098	55.944	.586	.842
Item_27	75.6098	55.744	.450	.846
Item_28	75.5610	59.652	.277	.852

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan nilai *corrected item-total correlation* tidak ada yang negatif serta koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853 atau  $> 0,70$ , sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item - item pertanyaan variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	23

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	61.80	38.111	.485	.813
Item_2	61.63	37.738	.410	.814
Item_3	61.83	35.795	.544	.806
Item_4	61.78	37.576	.393	.814
Item_5	61.49	36.856	.543	.808
Item_6	61.68	35.572	.535	.807
Item_7	61.93	37.720	.314	.818
Item_8	61.66	38.780	.273	.819
Item_9	61.73	38.751	.289	.825
Item_10	61.76	37.239	.450	.812
Item_11	61.83	36.695	.462	.811
Item_12	61.90	38.190	.306	.818
Item_13	61.76	38.539	.268	.820
Item_14	61.44	38.902	.263	.821
Item_15	61.90	38.790	.278	.819
Item_16	61.68	39.722	.263	.821
Item_17	61.78	36.076	.525	.808
Item_18	61.78	37.226	.441	.812
Item_19	61.73	38.751	.289	.825
Item_20	61.76	37.239	.450	.812
Item_21	61.83	36.695	.462	.811
Item_22	61.90	38.190	.306	.818
Item_23	61.76	38.539	.268	.820

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan nilai *corrected item-total correlation* tidak ada yang negatif serta koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822 atau  $> 0,70$ , sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item - item pertanyaan variabel Kinerja Guru adalah reliabel.

#### **D. Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Prestasi Belajar**

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, menunjukkan bahwa perhitungan regresi diperoleh konstanta positif sebesar 3.017 dimana variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) mempunyai angka signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,915 dengan nilai t hitung 1,108 maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajarsiswa.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Listyasari dimana kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan organisasinya

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan respon individu seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif pada suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah yang positif akan mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menghindari perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada bawahan, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat.

Kepemimpinan yang baik akan membawa organisasi tersebut ke dalam suatu perubahan yang diinginkan. Kepala madrasah merupakan motor penggerak atau penentu kebijakan madrasah yang akan menentukan tujuan akan dicapai yaitu prestasi belajar siswa. Guru menjadikan kepala madrasah sebagai panutan dimana kepala madrasah selalunya memberi contoh terlebih dahulu kemudian memperingatkan kepada bawahannya untuk melakukan seperti yang telah dilakukannya. Sebagai seorang pemimpin, peran kepala madrasah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan madrasah yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Setiap perilaku kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan

pendidikan, sehingga kepala madrasah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di madrasah yang dipimpinnya

Peran kepala madrasah adalah suatu perilaku, sikap dan tanggung jawab yang ditimbulkan oleh adanya jabatan kepala madrasah dalam satuan pendidikan tertentu sehingga pelaksanaan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan prosedur dan teknis yang telah ditentukan. Mulyasa menjelaskan bahwa terdapat tujuh peran utama kepala madrasah yaitu sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM). Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan prestasi hasil belajar siswa karena kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan sarana prasarana belajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Ramadhani (2007), Zahera (dalam Sumarno 2011) dan Nuchiah (2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Artinya penelitian ini telah menegaskan hasil penelitian sebelumnya bahwa jika kepala sekolah



kepemimpinannya tidak baik (rendah) dan kompetensi guru tidak baik (rendah) maka prestasi belajar siswanya pun cenderung rendah. Dan begitu pula sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah baik dan kompetensi guru baik, prestasi belajar siswanya pun cenderung baik.

# BAB V

## KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI SISWA

### A. 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. Kinerja menurut Supardi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Barnawi mengatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

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.

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. 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.

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. 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.

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. Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang 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 bimbingan dan pelatihan.

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.

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.

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*."

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) Persepsi b) *Attitude* c) *Personality* d) Pembelajaran e) Motivasi. Menurut

Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

## B. Analisis Kuantitatif Kinerja Guru

Data variabel Kinerja Guru (X<sub>2</sub>) diperoleh melalui instrumen kuesioner sebanyak 23 butir soal. Penskoran nilai dari 1 sampai 4. Dari analisis data menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh data untuk nilai tertinggi adalah 77 dan nilai terendah diperoleh 50. Besarnya nilai dipersi untuk mean (Mi) sebesar 65 dan standar deviasi (Sdi) adalah 6. Hasil selengkapnya dari analisa program SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel Nilai Dipersi Kinerja Guru

Variabel	Mean	Median	Mode	Standard Deviation	Variance	Minimal	Maximal
X <sub>2</sub>	65	65	67	6	41	50	77

Sumber : Data primer diolah 2022

Dari tabel dapat dianalisis pengukuran tendensi sentral dan nilai dipersinya. Untuk pengukuran tendensi sentral Kinerja Guru didapat nilai mean (Mi) sebesar 65 yang berarti nilai rata-rata Kinerja Guru adalah 65. Nilai median 65 artinya bila nilai Kinerja Guru diurutkan dan dibagi 2 (dua) sama besar maka titik tengahnya adalah 65. Modusnya 67 artinya angka yang sering keluar pada rentang data Kinerja Guru adalah 67. Standard. Deviation 6 artinya nilai standar deviasi untuk nilai Kinerja Guru adalah 6.

Variance 41 artinya jumlah varians yang ada untuk nilai Kinerja Guru ada 41. Nilai Minimum 50 artinya nilai minimum yang diperoleh untuk nilai Kinerja Guru adalah 50. Maximum 77 artinya nilai yang diperoleh untuk nilai Kinerja Guru adalah 77.

Dengan menggunakan rentangan jumlah nilai yang diperoleh melalui program SPSS versi 16.0 tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

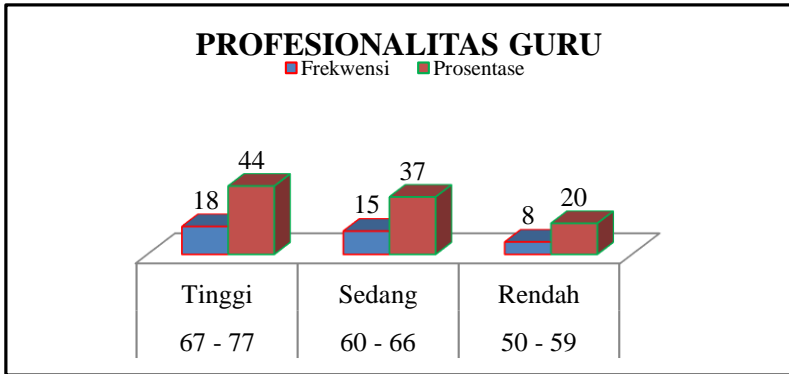
Tabel Kategorisasi Kinerja Guru ( $X_2$ )

Interval	Kategori	Frekwensi	Prosentase
66 - 77	Tinggi	18	44
60 - 66	Sedang	15	37
50 - 59	Rendah	8	20
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2022*

Dari tabel di atas di dapat data untuk Kinerja Guru kategori Tinggi ada 18 siswa (44 %), kategori Sedang ada 15 siswa(37 %), kategori Rendah ada 8 siswa (20 %). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa Kinerja Guru masuk dalam kategori **Tinggi**. Untuk melihat skor Kinerja Guru jika disajikan dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:





Gambar Diagram Kinerja Guru (X<sub>2</sub>)

Untuk menetapkan kecenderungan baik atau tidaknya Kinerja Guru dilakukan dengan cara mencocokkan nilai Mode yang diperoleh dengan kelas kategori yang ada. Dari nilai mode yang diperoleh melalui program SPSS versi 16.0 didapat nilai mode sebesar 67. Selanjutnya dicocokkan dengan tabel kategori yang masuk dalam kategori Tinggi. Berdasarkan analisis tersebut dapat diartikan bahwa Kinerja Guru masuk dalam **kategori Tinggi**. Berikut ini hasil uji validitasnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Pertanyaan	r hasil	r tabel	Keterangan
Item_1	0.485	0.261	Valid
Item_2	0.410	0.261	Valid
Item_3	0.544	0.261	Valid
Item_4	0.393	0.261	Valid
Item_5	0.543	0.261	Valid
Item_6	0.535	0.261	Valid
Item_7	0.314	0.261	Valid
Item_8	0.273	0.261	Valid
Item_9	0.289	0.261	Valid
Item_10	0.450	0.261	Valid
Item_11	0.462	0.261	Valid
Item_12	0.306	0.261	Valid
Item_13	0.268	0.261	Valid
Item_14	0.263	0.261	Valid
Item_15	0.278	0.261	Valid
Item_16	0.263	0.261	Valid
Item_17	0.525	0.261	Valid
Item_18	0.441	0.261	Valid
Item_19	0.289	0.261	Valid
Item_20	0.450	0.261	Valid
Item_21	0.462	0.261	Valid
Item_22	0.306	0.261	Valid
Item_23	0.268	0.261	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hasil  $> r$  tabel. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kinerja Guru dinyatakan valid (sah).

### **C. Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar**

Berdasarkan hasil analisis uji statistik terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, menunjukkan bahwa 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksono, bahwa kinerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajarsiswa. Supardi mengemukakan bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas lulusan di sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guruyang baik secara kualitas dan kuantitas akan memberi dampak positif pada prestasi siswa di madrasah.

Djamarah mengatakan bahwa guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik. Dengan demikian, menjadi seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya berpengetahuan saja, tetapi perlu

ditunjang dengan kompetensi lain yang mendukung proses dan tanggung jawab sebagai guru.

Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Yamin dan Maisah berpendapat bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Interaksi antara guru dan siswa merupakan komponen penting dari sekian banyak komponen yang turut mendukung prestasi belajar siswa. Guru yang cenderung berperilaku positif dan memiliki keterampilan mengajar yang baik akan berpengaruh terhadap siswa dan prestasinya dalam belajar. Guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki kompetensi tertentu yang mendukung profesinya sebagai pembimbing siswa selama proses belajar mengajar karena akan berakibat pada prestasi belajar yang akan dicapai oleh siswa.

Kinerja berpengaruh sangat erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi. Peningkatan kinerja guru harus ditekankan dan menjadi faktor penting dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru yang profesional memiliki kompetensi yang dapat diandalkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Karakteristik guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang

ditandaidengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki guruprofesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan danpelatihan yang diprogramkan secara khusus. Kemampuan yang dimiliki oleh gurubaik kemampuan metodologi maupun kemampuan konsep akan mempengaruhikemampuan siswa dalam memahami apa yang disampaikan oleh guru.

Secara teoritik kepemimpinan padadasarnya kemampuan menggerakkan, memberikan motifasi dan mempengaruhi orangorang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuanmelalui keberanian pengambilan keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.Pendekatan perilaku merupakan konsepkepemimpinan yang sesuai dengan prinsipprinsip mendidik. Tidak seorangpun akanmengingkari bahwa salah satu pendidikanadalah mengubah tingkah laku, apakah itutingkah laku siswa ataupun tingkah laku subyekdidik lainnya. Setiap pendidik didalammelakukan tugasnya perlu memperhatikan dan menyesuaikan diri dengan perilaku subyekdidiknya, baik perilaku subyek didiknya, baikperilaku sebagai individu maupun perilakukelompok.

Jadi kepemimpinan pendidikan adalahsegenap kegiatan dalam usaha mempengaruhiorang lain yang ada dilingkungan pendidikanpada situasi tertentu agar orang lain melaluuikerjasama mau bekerja dengan penuh rasatangguh jawab dan ikhlas demi tercapainyatujuan

tujuan pendidikan yang telah ditetapkan Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, kepemimpinan yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran adalah kepemimpinan yang demokratis, dimana kepemimpinan disini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, hal ini terbukti saat rapat kerja Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengkomodasi seluruh kekuatan yang ada secara objektif, hal ini pun bisa dilihat adanya komunikasi langsung antara guru dengan kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.

Dalam fungsinya sebagai top manager kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan prestasi siswa. Dalam fungsinya sebagai organisator kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran tetap menetapkan organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan cara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun

dalam intervensinya sebagai top leader kepada perencanaan dan sekaligus general control kepada pekerjaan-pekerjaan bawahan. Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipegang antara lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan dan pengevaluasian.

Dalam program tahunan yang dibuat kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah. Berdasarkan teori bahwa kepemimpinan kepala sekolah itu antara lain membuat perencanaan, menguasai organisasi sekolah, bertindak sebagai koordinator, organisator, manager, administrator dan pengarah serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Disamping itu juga melakukan komunikasi dengan masyarakat, yang selanjutnya disebut kepemimpinan sekolah secara umum yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi siswa. Adanya kepemimpinan tersebut diataskiranya sangat bermanfaat bagi kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang lebih baik dan lebih berhati-hati agar mampu meningkatkan prestasi siswa secara optimal yang sebagian dari tujuan pendidikan

# BAB VI

## KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR

### A. Uji Asumsi Regresi Berganda

#### 1. Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui hasil analisis dapat kita ketahui pada tabel berikut ini :

Tabel Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.249	.283		.880	.152		
1 Kepemimpinan Madrasah	.019	.177	.039	.108	.915	.021	4.826
Kinerja Guru	.546	.218	.907	2.505	.017	.021	4.826

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

*Sumber : Data primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel di atas terlihat untuk kelima variabel independen, angka VIF dibawah 5,000. Dengan

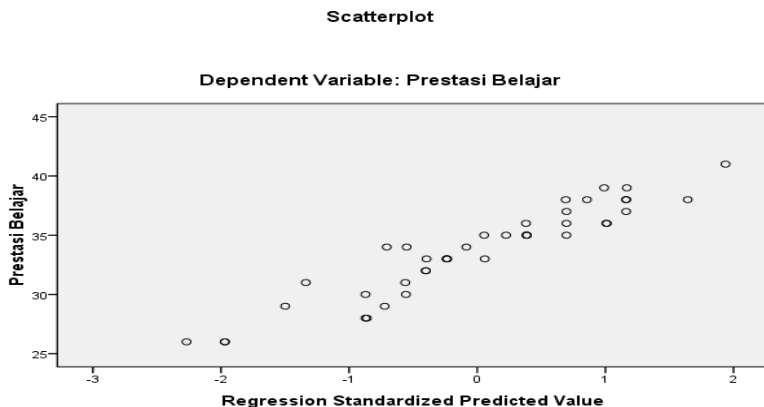


demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

## 2. Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas, begitu sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik - titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola

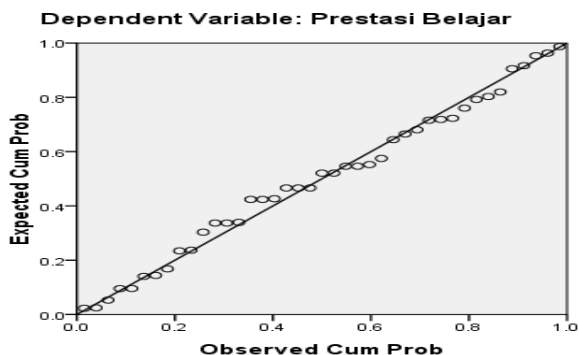
tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Normalitas

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat (dependen), variabel bebas (independent) atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil analisis dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Gambar Uji Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik - titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi daya ingat audience berdasarkan masukan variabel bebasnya (independen).

## B. Perhitungan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,249 + 0,019 X_1 + 0,546 X_2 + e$$

1. Makna konstanta sebesar 0,249

Nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa Prestasi Belajar terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

2. Makna koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )

Besarnya koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah 0,019. Angka ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan faktor Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar satu satuan, maka Prestasi Belajar akan meningkat pula sebesar 0,019.

3. Makna koefisien regresi variabel Kinerja Guru ( $X_2$ )

Besarnya koefisien regresi untuk variabel Kinerja Guru adalah 0,546. Angka ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan faktor Kinerja Guru sebesar satu satuan, maka Prestasi Belajar akan meningkat pula sebesar 0,546.

## C. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Serempak ( Uji F)

Uji F adalah uji simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel unsur pendidikan secara simultan terhadap Prestasi Belajar. Uji F menguji keabsahan koefisien korelasi dalam menyatakan hubungan antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja

Guru secara bersama – sama terhadap Prestasi Belajar dapat dilihat dengan melihat nilai F hitung dan tingkat signifikansinya harus di bawah 0,05. Untuk mengetahui hasil F hitung bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.487	2	264.744	159.686	.000 <sup>a</sup>
	Residual	63.000	38	1.658		
	Total	592.488	40			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan Madrasah

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari hasil olah data diperoleh 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.

## 2) Pengujian Seacara Prsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji keabsahan koefisien korelasi dalam menyatakan hubungan antara setiap variabel yaitu dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  pada  $t_{tabel}$

jika angka signifikansinya  $< 0,05$  maka akan berpengaruh signifikan dan sebaliknya jika angka signifikansinya  $> 0,05$  maka pengaruhnya tidak signifikan. Untuk mengetahui hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.017	2.065		.461	.152
Kepemimpinan Madrasah	.019	.177	.042	.108	.915
Kinerja Guru	.546	.218	.907	2.505	.017

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari hasil olah data dengan regresi, lihat kolom sig, dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) mempunyai angka signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,915 dengan nilai t hitung 1,108 maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Belajar.
- b. Variabel Kinerja Guru ( $X_2$ ) mempunyai angka signifikan  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,17 dengan nilai t hitung 2.505 maka disimpulkan bahwa variabel tema Kinerja Guru

berpengaruh terhadap Prestasi Belajar tetapi tidak secara signifikan.

### 3) Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk menganalisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat terlebih dahulu pada table berikut ini:

Tabel Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.945 <sup>a</sup>	.896	.888	1.288	.894	159.686	2	38	.000

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Kepemimpinan Madrasah

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dianalisis, angka R Square adalah 0,896 sedangkan Adjuster R Square 0,88 ( selalu lebih kecil dari R Square ). Hal ini berarti 89.6 % variasi dari Prestasi Belajar bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen. Sedangkan sisanya ( 100 % - 89.6 % = 10.4 % ) dijelaskan oleh sebab - sebab yang lain. Dari pembahasan di atas maka dapat terlihat model regresi dengan variable Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru bersama - sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Belajar.

#### 4) Sumbangan Prediktor

Perhitungan Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif:

##### a. Sumbangan Efektif (SE %)

###### 1) Kepemimpinan Kepala Madrasah (X<sub>1</sub>)

$$\begin{aligned} \text{SE (X}_1\text{) \%} &= \text{Koefisien Regresi (Beta) X}_1 \times \text{Koefisien} \\ &\text{Korelasi (r) X}_1 \times 100 \% \\ &= 0.152 \times 0.939 \times 100 \% \\ &= 3.93 \% \end{aligned}$$

###### 2) Kinerja Guru (X<sub>2</sub>)

$$\begin{aligned} \text{SE (X}_2\text{) \%} &= \text{Koefisien Regresi (Beta) X}_2 \times \text{Koefisien} \\ &\text{Korelasi (r) X}_2 \times 100 \% \\ &= 0.907 \times 0.945 \times 100 \% \\ &= 85.71 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa sumbangan efektif total = 3,93 % + 85.71 % = 89.6 %

##### b. Sumbangan Relatif (SR %)

###### 1) Kepemimpinan Kepala Madrasah (X<sub>1</sub>)

$$\begin{aligned} \text{SR (X}_1\text{) \%} &= \text{SE X}_1 / \text{R}^2 \\ &= 3.93 \% / 89.6 \% \\ &= 4.4 \% \end{aligned}$$

###### 2) Kinerja Guru (X<sub>2</sub>)

$$\begin{aligned} \text{SR (X}_2\text{) \%} &= \text{SE X}_2 / \text{R}^2 \\ &= 85.71 \% / 89.6 \% \\ &= 95.6 \% \end{aligned}$$

Besarnya sumbangan relatif total adalah sebesar = 4.4 % + 95.6 % = 100 %

Tabel Rangkuman Perbandingan Bobot Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (SR) %	Sumbangan Efektif (SE) %
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X <sub>1</sub> )	4.4	3.93
Kinerja Guru (X <sub>2</sub> )	95.6	85.71
Jumlah	100	89.6

Sumber : Data primer diolah 2020

#### D. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar

Berdasarkan hasil analisis statistik terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran, menunjukkan bahwa berdasarkan uji t diperoleh hasil nilai variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah 0.108 (0,915) dan Kinerja Guru sebesar 2.505 (0,017). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan variabel Kinerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar siswa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuchiyah bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru



secara bersama-sama mempunyaipengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil prestasi akademik siswa di madrasah dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling terkait. Hasil prestasi siswa yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik dan proses belajar mengajar yang baik mensyaratkan guru mempunyai kinerja yang baik. Kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan karena guru sebagaipelopor dan pelaksana pembaruan madrasah. Hasil kerja guru tercermin dari hasilbelajar siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Agar madrasah memiliki kinerja guru yang baik maka harus ada seorang pemimpin yang memungkinkan gurubekerja secara profesional, kreatif dan mendukung dengan peralatan lengkap. Apabila kepala madrasah mampu menggerakkan, membimbing dan mengarahkananggotanya secara tepat, maka akan dapat membawa madrasah yang dikelolanyapada keberhasilan yaitu prestasi belajar siswa.

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan danpendayagunaan sarana prasarana belajar. Adapun guru

sebagai tenaga pendidik berperan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dengan cara menguasai kompetensi dan keterampilan mengajar yang baik. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil prestasi akademik siswa. Secara parsial kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap hasil prestasi belajar siswa dan kinerja guru berpengaruh terhadap hasil prestasi belajar siswa, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala dan kinerja guru secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap hasil prestasi belajar siswa.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran yang menyatakan merasa senang dengan kepala madrasah dan guru dalam mengajar, sehingga mereka lebih mudah dalam menerima materi pelajaran yang diberikan guru. Selain itu juga adanya keteladanan dari kepala madrasah dan guru tentang kedisiplinan dalam belajar.

Wawancara lain dengan siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran juga ditemukan data bahwa siswa merasa senang dengan cara guru dalam mengajar, tidak terlalu keras dan sangat sayang terhadap anak didiknya. Selain itu juga kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran sangat memperhatikan seluruh siswanya.

Dilihat dari hasil penelitian di atas berarti seorang kepala sekolah wajib memberikan motivasi dan upaya pembinaan terhadap guru, baik melalui supervisi akademik,

klinis, maupun pemberian *reward* kepada guru agar terbangun iklim yang menyenangkan, saling asah, asih dan asuh, sehingga kinerja guru meningkat dan prestasi siswa akan meningkat pula, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hersey yang menyatakan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kepemimpinan dan juga hasil penelitian Sylvia dan Hutchison mengatakan bahwa salah satu penyebab turunnya semangat kerja pegawai adalah hubungan dengan pimpinan

# EPILOG

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran yang dibuktikan dengan perhitungan regresi diperoleh konstanta positif sebesar 3.017 dimana variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) 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.

Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasibelajarsiswa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran dengan variabel Kinerja Guru (X2) 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.

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

## 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*, Jakart: 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 Multivariante 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 BelajarMengajar*, 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

## PROFIL PENULIS



**Zahroh.** Lahir di Banyumas, 28 Oktober 1979. Zahroh tinggal di Karangnayar Rt 07 Rw 01 Kec. Karangnayar Purbalingga. Saat ini ia bekerja sebagai PNS. Ia telah menemupuh berbagai pendidikan sejak TK, SD (tahun 1990), SMP (Tahun 1993), SMA (Tahun 1996), S1 (Tahun 2005), dan S2 (Tahun 2022)

# KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR

Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, di antaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat. 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. 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.



Penerbit  
PT ARR RAD PRATAMA  
Gunung Jati Cirebon Jawa Barat  
Indonesia 45151  
email : arrradpratama@gmail.com

