

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam berbagai bidang kehidupan seperti bidang pendidikan, politik, bisnis, maupun organisasi sosial. Hal ini disebabkan oleh peran sentral yang dimainkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan akan selalu menjadi faktor penting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Seiring dengan dinamika globalisasi, perubahan teknologi dan kompleksitas lingkungan, kebutuhan akan pemimpin yang kompeten dan visioner semakin ditekankan. Hal ini dikarenakan dapat membawa perubahan positif yang signifikan, tidak hanya dalam kemajuan organisasi, tetapi juga dalam pengembangan karakter dan keterampilan hidup anggotanya serta peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Mengingat bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang luas dalam berbagai aspek, misalnya saja dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja tim, memperkuat budaya organisasi, dan mendorong inovasi. Di tingkat komunitas, pemimpin diharapkan dapat

menggalang dukungan dan partisipasi masyarakat untuk program-program pembangunan. Bahkan dalam skala nasional, kualitas kepemimpinan dapat menentukan arah dan kemajuan suatu negara. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki dan menerapkan kepemimpinan yang efektif.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang kurang memperhatikan anggotanya bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi anggota secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para anggota yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

Peranan seorang pemimpin tidak hanya menggerakkan bawahan tetapi seorang pemimpin juga mempunyai peranan dalam hal menyelesaikan masalah baik antara atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan. Oleh karena itu, pemimpin perlu dilibatkan dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi anggota, menyediakan dukungan dan dorongan, serta memudahkan para anggota berinteraksi dan melibatkannya dalam pengambilan keputusan.

Dalam suatu lembaga pendidikan tentu tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk

menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin harus mampu melihat masa depan, selalu bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, membimbing dan mengarahkan serta membangun kerja sama yang baik terhadap anggotanya. Hal ini akan membawa kualitas lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik.

Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia yang menjadi subjek dan objek dari upaya pendidikan itu sendiri, karena dalam diri manusia mencakup 3 aspek dasar yaitu kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik. Dengan adanya pendidikan, mampu mendorong perubahan dan meningkatkan kemampuan seseorang tersebut yang hasilnya dapat digunakan untuk lebih meningkatkan taraf hidupnya sebagai pribadi, masyarakat dan makhluk Tuhan.¹

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1) yakni:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

¹ Abdul Rahmat, *Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi* (Bandung: Manajemen Qalbin Salim, 2010), h. 9.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1).

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi, sebagaimana yang telah disebutkan di dalam Alquran yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al-Baqarah:30)³

Tafsir ayat di atas menurut M.Quraish Shihab di dalam karyanya Tafsir Al-Misbah mengatakan bahwa kata “*khalifah*” berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Khalifah tersebut berfungsi sebagai pemegang amanah Allah dalam menegakkan kehendak dan menerapkan ketetapan-ketetapan-Nya untuk mengelola bumi dengan segenap potensi yang diberikan Allah SWT.⁴

³ Yayasan Ar-Risalah Alkhairiyah, *Alquran Al-karim dan Terjemahannya* (Depok: SABIQ, 2009), QS. Al-Baqarah: 30.

⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran* (Jakarta: Lentera Hati, 2007), h. 140.

Ayat tersebut juga sejalan dengan hadis yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ
مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

“Dari Ibnu Umar radhiyallahu ‘anhuma, bahwa Rasulullah SAW bersabda: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.” (HR. Bukhari Nomor 844)⁵

Berdasarkan ayat dan hadis tersebut dapat diketahui bahwa manusia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Manusia dikaruniai akal untuk berpikir sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya. Adapun tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek kehidupan termasuk di dalamnya masalah pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah berkewenangan dan bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan-kegiatan pendidikan yang dilakukan. Hal ini menjadikan kepala madrasah sebagai motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

Menurut Syafaruddin kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan peserta didik, pendidik dan

⁵ Abdullah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari Jilid 1* (Beirut: Dar al-Kotob Al-Ilmiyah, 1992), h. 139.

tenaga kependidikan serta pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga pendidikan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Rusman mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.⁷

Kinerja guru menjadi hal yang penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional menurut UU Sisdiknas Bab II Pasal 3 disebutkan bahwa:

⁶ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h.164.

⁷ Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h. 50.

Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸

Kinerja guru yang tinggi akan menyebabkan guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, sehingga akan berdampak baik terhadap sekolah. Kinerja guru tentu tidak dapat dicapai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai aspek. Gibson mengemukakan bahwa faktor yang ikut menentukan kinerja dan keberhasilan guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, di samping faktor-faktor yang lain seperti faktor institusi dan kelompok organisasi.⁹ Dengan demikian, faktor kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Berbagai masalah dapat ditimbulkan dari kepemimpinan kepala madrasah yang kurang baik terhadap kinerja guru seperti: 1) kurangnya visi dan misi yang jelas. Kepala madrasah yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas maka tujuan sekolah tidak dapat dicapai. 2) komunikasi yang buruk. Kurangnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dengan guru dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik. 3) pengambilan keputusan yang otoriter. Kepemimpinan yang terlalu otoriter dan tidak melibatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan moral kerja. Guru yang

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

⁹ James L. Gibson, *et all*, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1985), h. 86.

merasa tidak dihargai cenderung kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. 4) keterbatasan dalam pengembangan profesional guru. Kepala madrasah yang tidak mendukung pengembangan profesional guru dapat menghambat peningkatan kualitas pengajaran. Hal ini bisa berdampak negatif pada hasil belajar siswa. 5) stres. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan penuh tekanan akibat kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada guru yang berujung pada peningkatan absensi bahkan pengunduran diri.¹⁰

Kepemimpinan kepala madrasah yang terjadi di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa yaitu kepala madrasah selalu datang lebih awal dibandingkan dengan para guru. Hal ini menunjukkan sikap kepemimpinan yang disiplin. Kepala madrasah juga menerapkan peraturan kepada peserta didik untuk berbaris di lapangan dan membaca doa bersama sebelum masuk ke dalam kelas. Khusus hari jumat, setelah peserta didik selesai berdoa, mereka berjalan sambil berbaris untuk berinfak di tempat yang telah disediakan kemudian menuju masuk ke dalam kelas. Adapun sebelum memulai pelajaran peserta didik akan membaca Alquran terlebih dahulu. Pembiasaan-pembiasaan tersebut akan meningkatkan nilai-nilai moral yang ada di dalam diri peserta didik.

Kebijakan lainnya dari kepemimpinan kepala madrasah di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa adalah guru dituntut untuk mampu

¹⁰ Sandi Saputra, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Tiworo Kepulauan*. Jurnal Amanah Pendidikan dan Pengajaran 2(2), (2021): 127.

mengoperasikan aplikasi baik melalui android maupun laptop untuk membuat model pembelajaran yang lebih menarik dan inovatif. Namun, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi beberapa guru yang belum paham dalam membuat *power point*. Tugas bagi seorang kepala madrasah dalam memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar serta adanya kemauan untuk belajar dari guru itu sendiri.

Masalah yang masih terjadi di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa adalah peserta didik dan guru yang datang terlambat. Tindakan yang dilakukan kepala madrasah kepada peserta didik berupa hukuman seperti berdiri di lapangan. Sedangkan kepada guru diberi teguran dan sanksi. Ketidaksiplinan guru akan memengaruhi kinerjanya sebagai pendidik. Fenomena lain seperti terdapat peserta didik yang merokok saat jam istirahat. Hal ini perlu diperhatikan dan menjadi tugas kepala madrasah untuk meningkatkan pengawasan di sekolah. Kepala sekolah dan guru harus bekerja sama untuk memberikan nasihat dan edukasi kepada peserta didik tentang bahaya merokok.

Kepemimpinan kepala madrasah tidak bisa dipisahkan dari fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dalam hal perencanaan, kepala madrasah dituntut untuk mampu merumuskan, menetapkan, dan mengembangkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala madrasah juga harus membuat perencanaan program-program sekolah yang

akan dilaksanakan. Pengorganisasian, kepala madrasah membentuk dan mengelola struktur organisasi di madrasah, pendelegasian tugas (pemberian tugas dan wewenang kepada guru dan staf lain sesuai dengan kemampuan dan keahliannya), dan kepala madrasah harus mengoordinasikan berbagai aktivitas dan program yang berjalan untuk memastikan bahwa semua bagian bekerja secara sinergi dan tidak saling bertentangan.

Adapun dalam hal pelaksanaan, kepala madrasah memastikan program-program sekolah yang telah direncanakan sebelumnya telah dilaksanakan, pemberian motivasi kepada guru dan staf agar bekerja secara optimal, pengambilan keputusan yang cepat dan tepat untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan rencana serta membangun hubungan baik dengan orang tua dan masyarakat sekitar. Selanjutnya, fungsi pengawasan yang dilakukan kepala madrasah adalah melakukan monitoring kinerja guru dan staf secara berkala, pengevaluasian terhadap program-program yang telah dilaksanakan, pengawasan terhadap sarana dan prasarana, serta mengelola dan mengawasi penggunaan anggaran sekolah untuk memastikan bahwa dana digunakan secara efektif dan efisien.

Kepala madrasah hendaknya memiliki sebuah kepemimpinan yang baik. Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kepala madrasah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan madrasah, serta kepala madrasah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang

dihadapi di madrasah dengan baik. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah meningkatkan kinerja guru dalam kepemimpinannya di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa?
3. Bagaimana hasil pengaruh/strategi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa.
2. Mengetahui strategi kepala madrasah meningkatkan kinerja guru dalam kepemimpinannya di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa.

3. Mengetahui hasil pengaruh/strategi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa.

Manfaat Penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan islam, sehingga akan bermanfaat bagi program studi manajemen pendidikan islam berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti. Penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi tentang bagaimana meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.
- b. Bagi Guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi bagi guru untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi Kepala Madrasah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kepemimpinannya sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

D. Batasan Istilah

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman terkait istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis membuat batasan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

2. Kepemimpinan

Miftah Thoha dalam mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.¹¹

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin di lingkungan pendidikan madrasah. Secara teoritik, pengertian kepala sekolah dan madrasah tidak memiliki perbedaan yang substansial. Perbedaan di antara keduanya hanya terletak pada kelembagaan yang dipimpin.¹² Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses

¹¹ Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas, 2017), h. 32.

¹² Imam Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023), h. 35.

pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹³

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.¹⁴

E. Telaah Pustaka

Dilihat dari penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan judul penelitian ini adalah: Penelitian yang dilakukan oleh Ina Kristiyana dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MA Muhammadiyah Sukarame”. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh guru di MA Muhammadiyah Sukarame sebanyak 24 orang dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan linearitas. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Muhammadiyah Sukarame. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,577 > 0,420$ dan hasil uji-F diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel}$ yaitu $0,52 > 4,20$. Adapun besarnya pengaruh sebesar 18%.¹⁵

Perbedaan antara peneliti Ina Kristiyana dengan penelitian ini, penelitian Ina Kristiyana dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) sedangkan

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 83.

¹⁴ Darmadi, *Optimalisasi Strategi Pembelajaran* (Bogor:Guepedia, 2018), h. 34.

¹⁵ Ina Kristiyana, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MA Muhammadiyah Sukarame* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

lokasi dalam penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah (MTS). Teknik pengambilan sampel oleh Ina Kristiyana menggunakan teknik *probability sampling* sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* berupa sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP PGRI 1 Ciputat” oleh Tiara Sartika. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh guru di SMP PGRI 1 Ciputat sebanyak 33 orang. Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian hipotesis menggunakan uji persial (uji-t) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) dengan nilai Thitung $3,232 > T_{tabel} 2,042$. Adapun besarnya pengaruh sebesar 25,2%.¹⁶

Perbedaan antara peneliti Tiara Sartika dengan penelitian ini, uji asumsi yang dilakukan oleh Tiara Sartika menggunakan uji normalitas dan uji linieritas.. Sedangkan uji asumsi pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung” oleh Wulan Dewi Zahara. Pada penelitian ini sampel

¹⁶ Tiara Sartika, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP PGRI 1 Ciputat* (Jakarta; UIN Syarif Hidayatullah, 2020).

yang diambil adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sebanyak 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 44,5%. Dan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru yaitu sebesar 43,8%. Kemudian terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 70,3%. Hal ini menunjukkan, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.¹⁷

Perbedaan antara peneliti Wulan Dewi Zahara dengan penelitian ini, pada penelitian oleh Dewi Zahara menggunakan tiga variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

¹⁷ Wulan Dewi Zahara, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam bab ini terdiri dari enam sub bab yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan istilah, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pada bagian landasan teori untuk menyusun suatu kerangka berpikir guna merumuskan suatu hipotesis yang ingin diuji. Selanjutnya, pada bagian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang harus dibuktikan kebenarannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan gambaran rancangan penelitian yang terdiri dari sembilan sub bab yaitu meliputi jenis penelitian dan pendekatan, tempat atau lokasi penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, populasi, sampel dan teknik penentuan sampling, instrumen penelitian, uji validitas dan realibilitas instrumen, teknik pengumpulan data, uji asumsi (uji normalitas, linieritas homogenitas), teknik analisis data, dan uji hipotesis berupa uji-T dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS PENELITIAN

Pada bagian hasil penelitian merupakan uraian mengenai data yang sudah didapatkan ketika penelitian dilakukan. Pada bagian hasil penelitian terdiri dari kondisi objek lokasi penelitian dan paparan hasil penelitian. Kemudian pada bagian analisis penelitian berisi pemaparan jawaban atas rumusan masalah. Hasil analisis ini merupakan hasil kesimpulan yang akan ditegaskan pada bab penutup.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan yaitu jawaban dari permasalahan penelitian yang dikemukakan. Kemudian pada bagian saran berisi usulan peneliti atas hasil temuan yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris yaitu *“Leadership”* secara umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama.¹⁸ Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyangkut perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang memiliki arti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi.¹⁹

Robbins mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.²⁰ Menurut GR Terry & LW. Rue memahami kepemimpinan sebagai

¹⁸ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.177.

¹⁹ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), h. 15.

²⁰ Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 63.

proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu keadaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.²¹

Senada dengan pengertian tersebut, Sergiovani mengatakan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian proses kepemimpinan dalam mengatur dan menginspirasi kelompok kerja (orang-orang), untuk mencapai tujuan dengan menerapkan teknik-teknik manajemen.²²

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian, ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan yaitu mengandung makna memengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memengaruhi seseorang atau kelompok untuk bertindak dan berperilaku seperti yang diharapkan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

1.2. Teori-teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah konsep yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan perilaku kepemimpinan, serta karakteristik yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif.

²¹ GR Terry dan LW. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 82.

²² T. Sergiovani, *The Principalship: A Reflective Perspective* (Boston: Allyn & Bacon, 1993), h. 82.

Berikut ini beberapa teori kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Teori sifat. Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat bawaan atau watak yang baik. Teori ini menitikberatkan pada kepemilikan karakter kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin. Contoh dari sifat ini adalah berwibawa, berani mengambil resiko, jujur, adil, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, memperhatikan kepentingan bawahan, mempunyai visi yang realistis dan sebagainya. Dapat dikatakan teori ini berfokus pada kualitas pribadi yang dimiliki pemimpin yang efektif.
- 2) Teori perilaku. Suatu teori kepemimpinan yang beranggapan bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, seperti cara pengambilan keputusan, memerintah (instruksi), memberikan tugas, berkomunikasi, mendorong semangat bawahan, membimbing dan mengarahkan, menegakkan disiplin, memimpin rapat, serta cara menegur dan memberikan sanksi.
- 3) Teori situasional. Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, para pengikut organisasi dan lingkungan. Oleh karena itu, teori ini

berfokus pada efektivitas kepemimpinan yang memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu.

- 4) Teori transaksional. Teori ini menyatakan bahwa perilaku pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, penugasan, standar kerja, dan penghargaan.
- 5) Teori transformasional. Teori kepemimpinan dimana pemimpin berinteraksi dengan anggota, selalu memperhatikan kebutuhan kelompok, dan mempertimbangkan kemampuan kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Teori ini dapat dikatakan berfokus pada pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.²³

1.3. Pengertian Kepala Madrasah

Secara teoritik, pengertian kepala sekolah dan madrasah tidak memiliki perbedaan yang substansial. Perbedaan di antara keduanya hanya terletak pada kelembagaan yang dipimpin.

²³ Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), h. 22-24.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah Bab I pasal 1 yakni:

1. Madrasah adalah satuan pendidikan formal pada kementerian agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam.
2. Kepala madrasah adalah pemimpin madrasah.²⁴

Berdasarkan pasal tersebut dapat diketahui: Pertama, madrasah tidak berbeda dengan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan dalam berbagai disiplin keilmuan. Namun, madrasah memiliki ciri khas dalam penanaman nilai-nilai ajaran Islam. Kedua, kepala madrasah adalah seorang yang memimpin madrasah. Artinya, kriteria pengangkatan kepala madrasah sebagai kepala madrasah berbeda nyata dengan kriteria sekolah umum. Sebagai sekolah berkarakter islami, maka kepala madrasah tentu saja harus berlatar belakang islam.²⁵

Sudarwan Danim mengemukakan bahwa kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.²⁶ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Jamal

²⁴ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah Bab I pasal 1.

²⁵ Imam Junaris, *op. cit.* h. 37-38.

²⁶ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta:Rineka Cipta, 2004), h. 148.

Ma'mur Asmani bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah.²⁷

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah orang yang diangkat untuk menduduki jabatan kepala lembaga pendidikan formal yang bercirikan islam. Seperti halnya kepala sekolah pada umumnya, kepala madrasah bertanggung jawab penuh untuk mewujudkan visi dan misi madrasah.

1.4. Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam memimpin, mengelola, dan mengembangkan madrasah. Peran kepala madrasah terbagi ke dalam beberapa aspek, yaitu:

1) Kepala madrasah sebagai pendidik (*educator*)

Hal yang paling penting dalam peran kepala madrasah adalah keteladanan. Keteladanan hendaknya ditampilkan oleh kepala madrasah melalui sikap, perilaku dan perbuatan, termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik. Kepala madrasah sebagai pendidik harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh

²⁷ Rahmad, *Tips Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), h. 17.

tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

2) Kepala madrasah sebagai manajer

Kepala madrasah memiliki ruang lingkup kinerja sebagaimana seorang manajer. Artinya, sebagai seorang manajerial yang baik, kepala madrasah diharapkan dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara profesional seperti membuat perencanaan, melakukan pengorganisasian, memberikan pengarahan serta menerapkan pengendalian dan evaluasi.

3) Kepala madrasah sebagai *administrator*

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

4) Kepala madrasah sebagai pengawas (*supervisor*)

Kepala madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja baik tenaga pendidik dan kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga pendidik dan kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

5) Kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader*)

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga pendidik dan kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.²⁸ Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.²⁹

6) Kepala madrasah sebagai *innovator*

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan,

²⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 98-100.

²⁹ Wahjosumidjo, *op. cit.* h. 100.

mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sebagai sumber belajar.³⁰

1.5. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab. Kepala madrasah diharapkan memberikan hasil yang maksimal agar madrasah mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tugas-tugas manajerial mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan melakukan penilaian.
- 2) Mengembangkan kurikulum.
- 3) Melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

³⁰ E. Mulyasa, *op. cit.* h. 101.

- 4) Kepala madrasah berkewajiban melaksanakan tugas pembelajaran dengan efektif.
- 5) Bimbingan dan pembinaan kepada guru, staf karyawan atau sumber daya manusia madrasah.

1.6. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kedudukan kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala madrasah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di madrasah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki kemampuan-kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengambilan keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah, serta mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal madrasah.
- 2) Komunikasi: Kepala madrasah harus dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat kepada seluruh warga madrasah. Ini mencakup kemampuan berbicara di depan umum, menulis dengan jelas, dan mendengarkan secara aktif.

- 3) Pembinaan dan pengembangan guru. Melalui pembinaan, guru dapat mengetahui area yang perlu dievaluasi. Pembinaan memastikan bahwa guru memberikan pengajaran yang efektif dan berkualitas. Sedangkan melalui pengembangan, guru dapat mengasah keterampilan dan pengetahuan baru. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.
- 4) Kemampuan manajerial. Kepemimpinan tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian atau pengawasan. Dengan memahami fungsi-fungsi tersebut, seorang kepala madrasah dapat menjalankan tugasnya dengan efektif.³¹

2. Kinerja Guru

2.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dalam bahasa Inggris yaitu *performance*. Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan pencapaian kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.³² Kinerja dapat dilihat sebagai fungsi

³¹ Muchlas Saimin, *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2009), h.12.

³² Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 69.

dari kemampuan untuk melakukan, kesempatan untuk melakukan, dan keinginan untuk melakukan.

Mukhtar mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³ Hasibuan menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.³⁴

2.2. Pengertian Guru

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar. Guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta tanggung jawab untuk membimbing dan membina murid baik secara individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah. Guru secara sederhana adalah seorang yang pekerjaannya mengajar.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I Pasal 1 yaitu:

Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak

³³ Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada, 2009), h. 7.

³⁴ Hasibuan, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 36.

usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan, pendidikan menengah.³⁵

Berdasarkan undang-undang di atas dapat dijelaskan bahwa guru merupakan pekerjaan yang menuntut kompetensi yang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dapat dibuktikan dengan sertifikat pendidik.³⁶

2.3. Pengertian Kinerja Guru

Riduwan menafsirkan kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran.³⁷ Di sisi lain, kinerja guru yang diuraikan Asf & Mustofa adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.³⁸ Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

³⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I Pasal 1

³⁶ Agus Tiono, *Jurnal Pendidikan Tinjauan Yuridis Profesionalisme Guru menurut UU Keguruan (Hak dan Kewajiban Guru sebagai Profesi)*, (Majalah Mimbar Pembangunan Agama9 No.234, 2006).

³⁷ Riduwan, *Metode Kajian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 361.

³⁸ Jasmani Asf dan Mustofa, *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru* (Yogyakarta; Ar-Ruzz Media, 2013), h. 6.

Fahmi menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.³⁹ Kinerja mengajar guru menurut Yamin dan Maisah merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.⁴⁰ Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang guru. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seorang guru.

Menurut Barnawi dan Arifin faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) gaji yang merupakan salah

³⁹ Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 37.

⁴⁰ Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Persada Press, 2010), h. 87.

satu bentuk dari apresiasi atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru; (2) sarana dan prasarana merupakan semua perangkat dan peralatan yang digunakan secara langsung dalam proses pendidikan di sekolah; (3) lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan; (4) kepemimpinan yang dapat dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah.⁴¹

Gibson dalam Suharsaputra menguraikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Diantaranya variabel individu (meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman), variabel organisasi (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan), dan variabel psikologi (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi). Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.⁴²

2.5. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja yang baik dapat mempengaruhi kemampuan dan motivasi seseorang (terutama guru) atau organisasi tertentu untuk dapat berprestasi, sehingga diperlukan tata cara pengukurannya berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu.

⁴¹ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 43.

⁴² Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 147.

Parameter yang paling umum digunakan adalah efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Mustika menguraikan indikator kinerja guru antara lain: 1) menyusun rencana pembelajaran yaitu persiapan mengajar guru untuk tiap pertemuan, 2) melaksanakan pembelajaran yaitu kegiatan pembelajaran yang dilakukan melalui tatap muka yang alokasi waktunya telah ditentukan dalam susunan program dan diperdalam melalui tugas-tugas, 3) menilai hasil belajar siswa yaitu serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan dan 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.⁴³

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas sebagai berikut: (a) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran: Tahap ini berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran; (b) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran:

⁴³ Mustika, *Kontribusi Kompetensi, Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dalam Kaitannya dengan Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Kintamani* (Singaraja: Undiksha, 2010).

Tahap ini berkaitan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran; (c) Evaluasi/penilaian pembelajaran: Kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan.⁴⁴

Sutrisno mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental: tingkat kemampuan atau kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

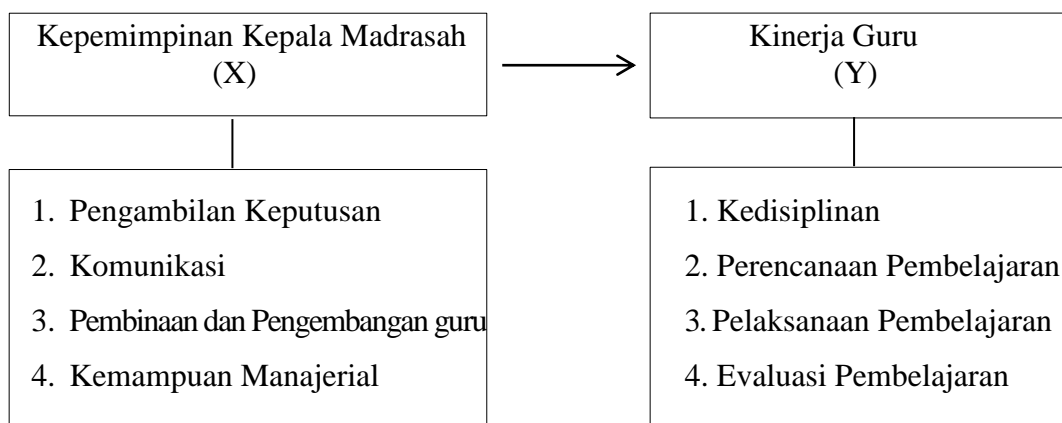
⁴⁴ Depdiknas, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK, 2010), h. 337

- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketetapan waktu dan kehadiran.⁴⁵

B. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan tercipta apabila kepala madrasah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin madrasah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru dan pada akhirnya mencapai tujuan dan kualitas madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif menjadi salah satu pengaruh dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal apabila indikator kinerja guru terpenuhi yaitu kedisiplinan, mampu membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan mampu membuat evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan, maka kerangka berpikirnya sebagai berikut:



⁴⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 179.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu gambaran awal dari masalah yang diperoleh atau jawaban sementara dari permasalahan yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa.

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTS. Nurul Iman Tanjung Morawa.