

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN MODEL PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar (S.Pd)  
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Oleh**

**IAIN PALOPO**

**WIDIA**

16 0206 0043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN MODEL PALOPO**

*Skripsi*

*Ditajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar (S.Pd)  
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**  
Pembimbing :

1. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag
2. St. Zuhaerah Thalha, S.Pd., M.Pd

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Widia  
Nim : 16.0206.0043  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2021

Yang Membuat pernyataan,



WIDIA

16.0206.0043

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN Model Palopo yang ditulis oleh Widia Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0043 Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, Tanggal 29 November 2021 bertepatan dengan 24 Rabiul Akhir 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 29 November 2021

### TIM PENGUJI


1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang (  )
2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Penguji I (  )
3. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. Penguji II (  )
4. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag. Pembimbing I (  )
5. St. Zuhairah Thalbah, S.Pd., M.Pd. Pembimbing II (  )

### Mengetahui:


a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



  
Dr. Nurdin K., M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014



  
Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.  
NIP. 19690615 200604 2 004

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN Model Palopo” Yang ditulis oleh

Nama : Widia  
NIM : 16.02.06.0043  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya

PembimbingI

PembimbingII

Dr.St.Marwiyah..M.Ag

St.ZuhaerahThallah.S.Pd.M.Pd

Tanggal:

Tanggal:

IAIN PALOPO

*Dr.St.Marwiyah.,M.Ag.*  
*St.ZuhaerahThallah,S.Pd.M.Pd.*

---

## **NOTA DINAS PEMBIMBIG**

Lam : Eksemplar  
Hal : Skripsi Widia

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Di  
Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan naskah skripsi mahasiswa di bawah ini;

Nama : Widia  
NIM : 16.02.06.0043  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah & Ilmu Keguruan  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN Model Palopo

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diujikan pada ujian *munaqasyah*.  
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.  
*wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr.St.Marwiyah.,M.Ag**

**St.ZuhaerahThalha, S.Pd.M.Pd**

Tanggal:

Tanggal:

## PRAKATA

لَحْمَدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ نَبِيِّنَا مُحَمَّدًا وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ  
أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugrakan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini di susun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Isntitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H. M.H, Wakil rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M , dan Wakil rektor III Dr. Muahemin, M.A.
2. Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan IAIN Palopo Dr. Nurdin K., M.Pd. beserta Wakil Dekan I Munir Yusuf, S.Ag.,M.Pd, Wakil Dekan II Dr. Hj. A. Ria Warda M, Ag dan Wakil Dekan III Dra. Nursyamsi, M.Pd.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo sekaligus selaku Dosen Penasehat Akademik.
4. Sumardin Raupu, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf, yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hj. St. Marwiyah., M.Ag. dan St. Zuhaerah Thalha, S.Pd. M.Pd. selaku

- pembimbing I dan II, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
  7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
  8. Kepala MTsN Model Palopo, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
  9. Terkhusus kepada orang tua tercinta ayahanda Bidu' dan bunda Samsidar, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoaka, mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita semua dalam surga-nya kelak.
  10. Kepada semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa program studi manajemen pendidikan islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Angkatan 2016 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan kelak bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Amin

**IAIN PALOPO**

Palopo, 18 Mei 2021

Yang Membuat Pernyataan,

**WIDIA**

16 0206 0043



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf Bahasa arab dan translitenya kedalam huruf latin dapat dilihat pada table berikut ini:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik bawah)
ع	'ain	'	Apstrof terbalik
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka

ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberitanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vocal bahasa Indonesia ,terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	a	A
اِ	<i>Kasrah</i>	i	I
اُ	<i>Dammah</i>	u	U

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	<i>Fathah dan ya'</i>	ai	a dan i

و	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u
---	-----------------------	----	---------

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara

Harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كيف : *kaifa*

هؤل : *haulā*

### 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>Fathah dan alifatauya'</i>	a	a garis di atas
اِ	<i>Kasrah dan ya'</i>	i	i garis di atas
اُ	<i>Dammah dan wau</i>	u	u garis di atas

### B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt. = *subhanahuwa ta `ala*

Saw. = *subhanahu `alaihiwasallam*

as = *`alaihi as-salam*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafattahun  
Qs...124/...48 = Qs. Al-Nisa/4: 58-59  
HR = HR. Bukhari.



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>NOTA DINES PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori .....	12
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Oprasional Variabel.....	31
D. Sumber Data.....	32
E. Populasi dan Sampel.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data .....	33
G. Uji validitas dan Reliabilitas.....	34
H. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	43
B. Hasil Penelitian.....	49

C. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat, QS. An-Nisa/4: 58 .....	4
---------------------------------------	---



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b>	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	9
<b>Tabel 3.1</b>	Hasil uji Validitas pernyataan kepemimpinan kepala sekolah.....	36
<b>Tabel 3.2</b>	Hasil uji Validitas pernyataan kinerja Guru.....	37
<b>Tabel 4.1</b>	Pergantian Kepala Sekolah MTsN Model Palopo.....	44
<b>Tabel 4.2</b>	Keadaan Tanah MTsN Model Palopo .....	47
<b>Tabel 4.3</b>	Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Model Palopo.....	48
<b>Tabel 4.4</b>	Keadaan Tenaga Edukatif dan Administrasi MTsN Model Palopo .....	49
<b>Tabel 4.5</b>	Pendidikan Terakhir Tenaga Edukatif dan Administrasi .....	49
<b>Tabel 4.6</b>	Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala sekolah.....	50
<b>Tabel 4.7</b>	Perolehan Persentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	51
<b>Tabel 4.8</b>	Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	51
<b>Tabel 4.9</b>	Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru .....	52
<b>Tabel 4.10</b>	Uji Normalitas .....	53
<b>Tabel 4.11</b>	Uji Homogenitas.....	54
<b>Tabel 4.12</b>	Analisis Regresi Sederhana .....	54
<b>Tabel 4.13</b>	Uji Parsial.....	55
<b>Tabel 4.14</b>	Koefisien Determinasi.....	56



## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1** Kerangka Pikir .....28



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 2. Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru

Lampiran 3. Hasil Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 4. Hasil Angket Kinerja Guru

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian

Lampiran 7. Surat Keterangan Selesai Meneili

Lampiran 8. Hasil Plagiasi

Lampiran 9. Riwayat Hidup Peneliti



# IAIN PALOPO

## ABSTRAK

**Widia, 2021** “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN Model Palopo” pada Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo; Pembimbing (I) Dr.Hj St. Marwiyah, dan Pembimbing (II) St. Zuhaerah Thalha.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja guru yang semakin menurun. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada setiap warga sekolah untuk menampilkan kinerja maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo. untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo dan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala seolah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, sebagian guru dan staf di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo yang berjumlah 85 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling, sampel yang digunakan sebanyak 54 guru. Data diperoleh dari observasi, angket dan dokumentasi, selanjutnya penelitian dianalisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis statistik deskriptif dengan bantuan program *SPSS Vers. 24 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah di MTSN Model Palopo berada pada kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan hasil persentase 62%. Kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo sudah melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo berada pada kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 50 orang dan hasil persentase 91%. Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo, selalu berupaya memberikan kinerja yang maksimal. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) didukung dengan koefisien determinan sebesar 37,3%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan  $Y = 53,526 + 0,300X_1$ .

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

**Widia, 2021** *"Influence of Principal Leadership on the Effectiveness of Teacher Performance in MTsN Palopo Model" at the Faculty of Tarbiyah & Teacher Training Program of Islamic Education Management Study Program, State Islamic Institute (IAIN) Palopo; Guide (I) Dr.Hj. St. Marwiyah, and Guide (II) St. Zuhaerah Thalha.*

*This research is motivated by the effectiveness of teacher performance that is decreasing. The principal as a leader must be able to give influence to every school citizen to display maximum performance. This research aims to find out the leadership of the principal in madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Palopo model. to find out the effectiveness of teacher performance in Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Palopo Model and to find out whether the influence of head leadership seems to affect the effectiveness of teacher performance in Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Palopo Model.*

*The type of research used is quantitative deskriptive research. The population in this study was the principal, all teachers and staff in the Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Palopo Model which amounted to 85 people. Sampling was done with saturated random sampling, samples used by as many as 54 teachers. Data obtained from observations, questionnaires and documentation, then researchers analyzed statistics using data management, namely deskriptive statistical analysis with the help of the SPSS Vers program. 24 for windows.*

*The results showed that principal leadership in the MTsN Palopo Model was in a fairly good category with a sample frequency of 34 people and a percentage result of 62%. The principal at Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo has carried out his leadership well. Teacher performance in Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Palopo Model is in the category quite well with a sample frequency of 50 people and a percentage result of 91%. Teachers at Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Palopo Model, always strive to provide maximum performance. The influence of principal leadership (X) on the effectiveness of teacher performance (Y) is supported by a determinant coefficient of 37.3%. This means that principal leadership (X) affects the effectiveness of teacher performance (Y) with equation  $Y = 53.526 + 0.300X1$ .*

**Keywords:** *Head Leadership, Teacher Performance*

## نبذة مختصرة

WIDIA، تأثير القيادة الرئيسية على أداء المعلم في “MTsN Palopo Model 2021” في كلية التربية وتدريب المعلمين ، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، معهد الدولة الإسلامي ؛ palopo (IAIN) المشرف (الأول (د. مروية ، والمستشار (الثاني (ش. زهيره طلحة

هذا البحث مدفوع بتدهور أداء المعلمين. يجب أن يكون المدير كقائد قادرًا على التأثير على كل عضو في المدرسة لعرض أقصى قدر من الأداء. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد قيادة المدير في مدرسة تساناوية نموذج بالوبو. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أداء المعلمين في مدرسة ولاية بالوبو (MTsN) نيجري ومعرفة ما إذا كان هناك تأثير للقيادة الرئيسية على أداء المعلمين في مدرسة ولاية (MTsN) التسناوية نوع البحث المستخدم بحث وصفي كمي. كان السكان في هذه الدراسة هم المدير. (MTsN) بالوبو تسناوية والبالغ عددهم 85 ، MTsN Palopo Model ، وجميع المعلمين والموظفين في مدرسة ولاية تسناوية ،  
□ خصًا. تم أخذ العينات بطريقة أخذ العينات المشبعة ، وبلغت العينة المستخدمة 54 معلمة. تم الحصول على البيانات من الملاحظات والتوثيق والاستبيانات ، ثم تم تحليل البحث إحصائياً باستخدام إدارة البيانات ، أي أظهرت النتائج أن قيادة . SPSS Vers. 24 لـ Windows التحليل الإحصائي الوصفي بمساعدة برنامج كانت في فئة جيدة إلى حد ما مع عينة تكرار 34 □ خصًا ونسبة عائد MTsN Palopo المدير في نموذج موديل بالوبو بقيادته بشكل جيد. أداء المعلم في (MTsN) قام المدير في مدرسة تساناويه نيجري .62% في فئة جيدة إلى حد ما مع تكرار عينة من Palopo نموذج (MTsN) Madrasah Tsanawiyah Negeri مدرسة يدعمه (Y) على أداء المعلم (X) دائمًا تقديم أقصى قدر من الأداء. إن تأثير قيادة المدير Model Palopo Y = بالمعادلة (Y) لها تأثير على أداء المعلم (X) معامل محدد بنسبة 37.3%. هذا يعني أن قيادة المدير 53.526+ 0.300X1.

# IAIN PALOPO

الكلمات المفتاحية: القيادة الرئيسية ، فعالية أداء المعلم

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya pada umumnya dapat diukur dengan tingkat organisasi tersebut dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pada organisasi sekolah terdapat beberapa kelompok manusia yang saling berinteraksi dalam mewujudkan tujuan sekolah. Kelompok-kelompok tersebut di antaranya kelompok siswa, guru, karyawan tata usaha, petugas kebersihan, petugas keamanan, serta orang tua siswa dengan Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah yang akan berinteraksi pula dengan masyarakat sekitar sekolah. Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Keberadaan guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan di kelas merupakan aspek penting bagi keberhasilan sekolah. Guru yang melaksanakan tugasnya dengan tingkat kinerja yang tinggi dan profesional, dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran yang selanjutnya meningkatkan prestasi siswa. Pelayanan pembelajaran yang berkualitas merupakan harapan siswa dan orang tua sebagai pelanggan eksternal sekolah.

Kinerja guru sangat diperlukan dalam organisasi sekolah karena yang menentukan kualitas sekolah tersebut adalah keberhasilan dari kinerja guru. Bila seorang guru dapat bekerja dengan efektif berarti guru tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu serta dapat mengatasi

masalah-masalah yang dihadapi saat bekinerja. Dengan adanya kinerja guru yang baik maka semua rencana yang telah dibuat sebelumnya akan dapat terlaksana sepenuhnya. Keberadaan guru sebagai garis terdepan dalam proses pendidikan dan pengajaran selalu disoroti oleh berbagai pihak yang merasakan dampak dari hasil pendidikan dimana guru berperan. Mengatasi permasalahan yang dihadapi guru perlu adanya berbagai upaya oleh pemerintah dalam hal ini instansi terkait melalui kepala sekolah dengan memberikan bimbingan, arahan maupun pembinaan, sehingga dapat menumbuhkan dinamika dan kreativitas mengajar guru yang lebih profesional, karena pembinaan serta bimbingan akan membantu memperlancar proses belajar mengajar yang dikelola secara kreatif oleh guru dan membuat siswa menjadi kreatif dan produktif.

Ajeng Marga Kusuma dkk mengemukakan urgensi peningkatan kinerja para guru tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi internal saja namun juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dari kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberikan ide-ide baru untuk kemajuan sekolahnya. Selain itu kepala sekolah seharusnya hanya memimpin satu organisasi agar dapat memaksimalkan kinerjanya dan mengawasi kinerja para guru sehingga mengetahui guru mana yang masih kurang efektif dalam bekinerja.<sup>1</sup>

Oleh karena itu guru dituntut memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan dan merealisasikan setiap harapan semua pihak terutama kalangan sosial yang telah diberi amanah dalam hal ini membimbing, mendidik dan

---

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

membentuk karakter setiap siswa sehingga bisa dikatakan guru itu sukses. Jika dalam hal ini guru tidak mampu dalam mendidik kemungkinan besar kepercayaan setiap orang tua siswa dan masyarakat akan perlahan luntur dan mutu kinerja sekolah dalam mendidik semakin rendah.

Menurut Mulyasa, kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.<sup>2</sup> Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas.

Kualitas kepala sekolah dalam memimpin sekolah sangat menentukan kualitas output sekolah. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen. Sehubungan dengan hal itu, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Menejemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 126.



pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik di sekolah.<sup>3</sup>

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam Islam telah diatur dalam QS. An- Nisa/4: 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahan :

*“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”.*<sup>4</sup>

Ayat tersebut ditujukan kepada para pemimpin untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya. Penelitian ini penting dilakukan karena kepala sekolah merupakan salah satu kunci keberhasilan sekolah dan mampu meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang maksimal akan mampu meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bertujuan ingin melakukan penelitian yang berjudul tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN Model Palopo”**. sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekola terhadap kinerja guru.

<sup>3</sup>Ishaq, Yusrizal, Bahrn, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 4 Wira Bangsa dan SMA Negeri 3 Meulaboh*, Vol.4 No.1, (Februari 2016): h. 32.

<sup>4</sup> Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang; Toha Putera, 2015), h. 143.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah di MTsN Model Palopo?
2. Bagaimanakah kinerja guru di MTsN Model Palopo?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model Palopo?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MTsN Model Palopo.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN Model Palopo.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model palopo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Guna menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah khususnya pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi pemimpin maupun pendidik untuk menentukan

langkah-langkah selanjutnya dalam meningkatkan pengetahuan tentang .

b. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.



**IAIN PALOPO**

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

1. Ajeng Marga Kusuma dan Satrio Budiwibowo, Nik Amah mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru di SMK PGRI Wonoasri. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh secara parsial kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri, 2) ada pengaruh secara parsial komunikasi internal terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri, 3) Ada Pengaruh secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru SMK PGRI Wonoasri.<sup>5</sup>
2. Desvi Intan Khairani, Candra Wijaya, dan Edi Saputra, mengkaji tentang Hubungan antara Tim Kinerja dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMA se-Kecamatan Medan Labuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

---

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

ada tidaknya hubungan yang signifikan antara Tim Kinerja Guru dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru se-Kecamatan Medan Labuhan. Hasil temuan penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan antara: (1) Kinerja Tim dengan Kinerja Guru dengan  $r_{y1}$  sebesar 0,567, (2) Komitmen Guru dengan Kinerja Guru dengan  $r_{y2}$  sebesar 0,617 dan (3) Kinerja Tim dan Komitmen Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru dengan  $r_{y12}$  sebesar 0,694. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Tim Kinerja Guru dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru.<sup>6</sup>

3. Parabelem T.D Rompas, Hendrik J.R Sumaraw. Mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan kinerja Guru- Guru di SMK kristen Getsemani Manado. Tujuan penelitian adalah pertama untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru-guru, dan kedua untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam upaya meningkatkan kinerja guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebesar 93,7 % pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru-guru dan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru-guru lebih menonjol dari segi kepala sekolah sebagai pendidik guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado.<sup>7</sup>

4. Muhamad Kosim mengkaji tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala

---

<sup>6</sup> Desvi Intan Khairani, Candra Wijaya, dan Edi Saputra, “*Hubungan antara Tim Kerja dan Komitmen Guru terhadap Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Labuhan*”, Vol.2 No.2, (2018).

<sup>7</sup> Parabelem T.D Rompas, Hendrik J.R Sumaraw, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas kerja Guru-Guru di SMK kristen Getsemani Manado*”, Vol.2 No.2, (2011).

Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran”, tujuan penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran.<sup>8</sup>

Berikut adalah tabel rincian persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya.

**Tabel 2.1.** Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis, Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Ajeng Marga Kusuma dan Satrio Budiwibowo, Nik Amah mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap kinerja	- Memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah	- Tempat penelitian berada di SMK PGRI Wonoasri	- Bertempat di MTsN Model Palopo

<sup>8</sup> Muhamad Kosim mengkaji tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran”, Vol.1 No.1, (2017).

2.	Desvi Intan Khairani, Candra Wijaya, dan Edi Saputra, mengkaji tentang Hubungan antara Tim Kinerja dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMA se-Kecamatan Medan Labuhan	Hasil penelitian yang telah dilakukan, ada hubungan yang signifikan antara tim kinerja dan komitmen guru dengan kinerja guru di SMA Se_Kecamatan Medan Labuhan	- Efektivitas kinerja guru sebagai variabel dependen (Terikat)	- Ada 3 variabel yakni Tim Kinerja, komitmen Guru dan Efektivitas Kinerja Guru - Tempat penelitian berada di SMA se-Kecamatan Medan Labuhan	- Terdapat 2 Variabel yakni kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas kinerja guru - Bertempat di MTsN Model Palopo
3.	Parabelem T.D Rompas, Hendrik J.R Sumaraw. Mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan kinerja Guru-guru di SMK kristen Getsemani Manado.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada sebesar 93,7 % pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kristen Getsemani Manado.	- Ada 2 Variabel Yakni kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas kinerja guru - Memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja Guru	- Lokasi penelitian di SMK kristen Getsemani Manado.	- Lokasi penelitian di MTsN Model Palopo

4.	Muhamad Kosim mengkaji Tentang Pengaruh Kepemimpina n Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran	- Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpina n kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru untuk memewujudk an mutu pembelajaran	- Kepemim pinan kepala sekolah sebagai variabel indevenden (bebas)	- Lokasi peneliti n di SMP dan SMK Yayasan pendidik an Islam Atturmu d ziyya Garut	- Lokasi penelitian berada di MTsN
----	--	--	---	---	---

## B. Landasan Teori

### 1. Kepemimpinan kepala sekolah

Berbicara tentang pemimpin adalah seseorang yang mendapatkan suatu amanah dan tanggung jawab yang disumpah untuk menjalankan tugas yang sudah dipegang. Kata “pemimpin” mempunyai arti: memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan.

Adapun pengertian kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah di dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan



yang telah ditetapkan.<sup>9</sup>

- b. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekinerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>
- c. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian Rahmat Pandoyo Susanto adalah kemampuan kepala sekolah SD Negeri, untuk bersama-sama menyusun program sekolah, menggerakkan, mempengaruhi, membimbing, mengajak, memotivasi, dan mengarahkan dengan maksud agar dapat bekinerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama-sama secara efektif dan efisien yang tercermin dalam kemampuannya sebagai manajer, leader, supervisor, menunjukkan keteladanan, dan menciptakan iklim kinerja yang baik.<sup>11</sup>
- d. Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, yaitu kepemimpinan pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala sumber daya masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila Pancasila mencapai tujuan nasional, dalam situasi

---

<sup>9</sup> RA. Zubaidah, *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang”*, Vol.1, No.2 , h. 10.

<sup>10</sup> Akhmad said, *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah”*, Vol. 2, No.1, (2018): h .259.

<sup>11</sup> Rahmat Pandoyo Susanto, Wuradji, *“Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Komite Sekolah terhadap Keefektifan SDN Se-Kecamatan Mlati”*, Vol.3, No.2, (2015): h. 255.

tertentu.<sup>12</sup>

Dari beberapa pengertian tentang kepemimpinan kepala sekolah di atas maka penulis dalam penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha untuk memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para bawahan agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan melalui serangkaian kegiatan.

Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri di samping melainkan memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan dan memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan.

Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan hal-hal yang benar. Manajer berkepentingan dengan efisien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan.

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana

---

<sup>12</sup>Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)", Edisi 1 (Cet. II, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 11.

sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (*School Based Management*).

Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati.

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followship*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seorang menjadi pemimpin.<sup>13</sup> Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Dengan uraian Koontz tersebut seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan

---

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 104.

percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing- masing;

b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.<sup>14</sup>

Pendapat berbeda mengenai peranan kepemimpinan, dibicarakan pula H.G. Hicks dan C.R. Gullet. Menurutnya, ada delapan rangkaian peranan kepemimpinan (*leadership functions*), yaitu: adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan yang terakhir bersedia menghargai.<sup>15</sup>

Dari kedua pendapat tersebut yang dikemukakan oleh Koontz, maupun Hick, seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut selalu:<sup>16</sup>

a. Bertanggung jawab agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang ditetapkan, dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa dengan penuh semangat, keyakinan meaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan sekolah.

b. Agar guru, staf dan siswa melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran, maka seriap kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, sebagai peraturan dan suasana yang mendukung kegiatan.

c. Kepala sekolah harus pula mampu memahami motivasi setiap guru, staf dan

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 104.

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 105.

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 118.

siswa, mengapa mereka bersikap dan berperilaku baik yang bersifat positif maupun reaksi yang tidak mendukung.

d. Kepala sekolah harus selalu tampak sebagai sosok yang selalu dihargai, dipercaya, diteladani, dituruti segala perintahnya, sehingga kepala sekolah sebagai seorang pemimpin betul-betul berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.

e. Kepala sekolah harus selalu dapat menjaga, memelihara keseimbangan antara guru, staf dan siswa di satu pihak dan kepentingan sekolah serta kepentingan masyarakat dipihak lain. Sehingga terciptanya suasana keseimbangan, keserasian antara kehidupan sekolah dengan masyarakat.

f. Tiap kepala sekolah harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan adalah kepengikutan. Artinya kepemimpinan tidak akan terjadi apabila tidak didukung dari bawahan.

g. Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.

Kepala sekolah menjadi tumpuan oleh setiap anggotanya, untuk menjadikan sekolah jauh lebih baik lagi, pemimpin juga nantinya akan menjadi contoh buat guru-guru lain entah itu dari segi etika, sikap dan cara komunikasi dengan bawahannya, sehingga dengan terorganisir pola dan konsep kepala sekolah dan guru akan mempengaruhi siswa dan siswi yang dididiknya, jadi dalam ini perlu diketahui bersama, pola kepemimpinan kepala sekolah yang visioner harus memiliki keterampilan-keterampilan seperti yang dikemukakan oleh Robbin

dalam Karwati dan Priansa yaitu:

- a. Kemampuan untuk menjelaskan. Kepala sekolah perlu menjelaskan visi dilihat dari segi tindakan-tindakan yang dituntut dan sasaran- sasaran melalui komunikasi lisan dan tertulis yang jelas.
- b. Kemampuan untuk mengungkapkan. Ini berarti perilaku kepala sekolah yang secara berkesinambungan mendorong pencapaian visi. Sebagai contoh, kepala sekolah yang terjun mengganti guru yang tidak dapat hadir mengajar. Hal tersebut dilakukan agar peserta didik tidak dirugikan.
- c. Kemampuan memperluas visi. Ini berarti kemampuan untuk mengurutkan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan, sehingga visi yang diterapkan pada berbagai situasi pekerjaan yang ada di sekolah.<sup>17</sup>

Untuk mengoptimalkan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah perlu menerapkan manajemen yang baik agar mampu menjalankan dimensi tersebut secara tepat.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam peranannya sebagai pemimpin pendidikan menurut Dirawat bahwa setiap kepala sekolah/ madrasah disyaratkan memiliki keterampilan yaitu:

- a. Kemampuan mengorganisir dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya.

---

<sup>17</sup>Abdul Manaf, *Efektivitas Peningkatan Guru Sekolah*, (Jakarta: PT.Jaya raya, 2007), h. 67.

- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kinerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervise.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.<sup>18</sup>

Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu menjadi administrator yang mendesain program dan kegiatan sekolah yang mendorong para guru, personel sekolah, peserta didik, dan orang tua berbuat aktif dalam proses kearah perubahan sosial yang lebih berkualitas. Sehingga, penyelenggaraan sekolah dapat memenuhi standar kualitas yang dipersyaratkan.

Wahjosumidji dalam E.Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Indikator yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu kepribadian, pengetahuan, pemahaman visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.<sup>19</sup>

Kelima indikator kepemimpinan kepala sekolah diuraikan sebagai berikut

- 1) Kepribadian merupakan karakteristik umum yang melekat dalam individu yang ditunjukkan dalam berbagai situasi. Dalam diri seorang pemimpin kepribadian mempunyai peran penting dalam rangka pemenuhan persyaratan

---

<sup>18</sup>Irwan Nasuti, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2010), h. 96.

<sup>19</sup> E.Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.115.

pengangkatan menjadi pemimpin yang memiliki pribadi yang positif misalnya: jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

2) Pengetahuan merupakan informasi yang telah dikombinasikan untuk menindak lanjuti. Dalam diri seorang pemimpin pengetahuan menjadi factor fundamental dalam pengangkatan seorang pemimpin dikarenakan bagian dari sebuah pengalaman yang diperoleh dari suatu kebenaran dan akhirnya bisa dijadikan pelajaran dalam masa memimpin banyak orang. Misalnya: memahami kondisi dan karakteristik peserta didik dan menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuan.

3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah merupakan hal wajib yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin, karena visi merupakan impian atau harapan cita-cita yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, sedangkan misi merupakan upaya atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi sekolah untuk mewujudkan visi sekolah. Sehingga jika pemimpin paham akan hal ini maka pemimpin tersebut dipastikan mampu dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Misalnya: mengembangkan visi dan misi sekolah, melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam tindakan.

4) Kemampuan mengambil keputusan merupakan suatu kemampuan dalam proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan ini harus ada pada seorang pemimpin dikarenakan keputusan yang diambil tersebut bias mencerminkan karakter seorang



dari sejumlah keputusan alternative yang dihadapi misalnya:mengambil keputusan bersama.

5) Kemampuan berkomunikasi merupakan suatu kemampuan menyampaikan pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Kemampuan berkomunikasi harus ada dalam diri seorang pemimpin guna menunjukkan kunci berjalannya suatu organisasi untuk menghasilkan produk yang baik atau hasil yang baik misalnya:berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, 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 persatu. 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.

## 2. Kinerja guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses, dan output yang mengacuh pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah

dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai targetnya.<sup>20</sup> Hal ini berarti, bahwa pengertian yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif. Guru melakukan proses belajar secara efektif akan turut memengaruhi kualitas belajar mengajar dan belajar siswa. Hal ini dapat dimaklumi karena itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan semula. Engkoswara mengungkapkan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktivitas pendidikan yang dapat diteliti pada prestasi atau dan pada efisiensi.<sup>21</sup> Artinya, produktivitas pendidikan dapat dilihat dari prestasi, dan efisiensi kinerja yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan.

Kinerja guru dalam pembelajaran dapat dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam kegiatan belajar mengajar sebagai usaha yang dinamis dan seimbang antara kualitas dan kuantitas pembelajaran itu dapat mencapai sasaran akan tetapi tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan menggunakan dana dan tenaga yang tersedia. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja itu memiliki makna bahwa dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan memperoleh manfaat atau hasil dari penggunaan sumber daya yang tepat tersebut.

---

<sup>20</sup> Rompas dan Sumarawu, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Guru-Guru di SMK Kristen Getsemani Manado*, Vol.2 No.2, (2011): h. 29.

<sup>21</sup> Desvi Intan Khairani, Candra Wijaya, dan Edi Saputra, "*Hubungan antara Tim Kerja dan Komitmen Guru terhadap Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Labuhan*", Vol.2 No.2, (2018): h. 251.

Guru merupakan profesi atau pekerjaan berbasis pada keahlian tersendiri. Melaksanakan tugas sebagai profesi guru memerlukan keahlian khusus. Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu perbuatan guru yang hasilnya dapat dilihat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Piet A. Sahertian dan Moh. Arifin bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti, bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, mendayagunakan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Mulyasa memberikan definisi sebagai situasi adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.<sup>23</sup> Menurut Cooper, mengutip pendapat B.O. Smith, bahwa seorang guru yang terlatih harus disiapkan dengan empat bidang kompetensi agar ia menjadi guru yang efektif yaitu:

- a. Menguasai pengetahuan teoritis tentang belajar dan tingkah laku manusia.

---

<sup>22</sup> Dr. Oemar Hamalik, *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*, (cet.1 Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1990), h. 97.

<sup>23</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 34.

- b. Menunjukkan sikap yang mendukung proses belajar mengajar dan hubungan antar manusia yang tidak di rekayasa.
- c. Menguasai pengetahuan dalam mata pelajaran yang akan diajarkan.
- d. Memiliki kemampuan keterampilan teknis tentang pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar.<sup>24</sup>

Sedangkan Sandy menguraikan beberapa dimensi kemampuan dan sikap yang membentuk karakteristik guru efektif. Setidaknya ada 12 karakteristik guru efektif sebagai berikut:

- a. Menjadi *a learner* (pembelajar)
- b. Menjadi *a leader* (pemimpin)
- c. Menjadi *a provocateur* (provokator dalam arti positif)
- d. Menjadi *a stranger* (pengelana)
- e. Menjadi *an innovator* (inovator)
- f. Menjadi *a comedian/entertainment* (pelawak/penghibur)
- g. Menjadi *a coach or guide* (pelatih atau pembimbing)
- h. Menjadi *a genuine human being or humanist* (manusia sejati atau seorang humanis)
- i. Menjadi *a sentinel*.
- j. Menjadi *optimist or idealist* (orang yang optimis atau idealis)
- k. Menjadi *a collaborator* (kolaborator atau orang yang suka bekerja sama)

---

<sup>24</sup> Paul Suparno, *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesai, 2004), h. 44.

1. Menjadi *a revolutionar* (berfikiran maju atau revolusioner).<sup>25</sup>

b. Indikator kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001).<sup>26</sup> Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.<sup>27</sup> Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral

---

<sup>25</sup> *Ibid*, h. 51.

<sup>26</sup> Barnawi dan M. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h.16.

<sup>27</sup> *Ibid*, h. 17

kerja guru. Menurut Pidarta (1999) bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat As'ad (1995) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1) Hasil tugas, (2) Perilaku dan (3) Ciri individu.<sup>28</sup> Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri

---

<sup>28</sup> Wulansari Intan, *Kinerja Guru*, h. 8. <https://academia.edu/resource/work/37565337>.

individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas. (Danim S, 2002).<sup>29</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain :

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.<sup>30</sup>

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi yaitu semestinya para personel harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pendidikan dan pelatihan

---

<sup>29</sup> *Ibid*, h.8.

<sup>30</sup> *Ibid*, h.9.

semestinya juga di dapatkan oleh guru. Hal tersebut juga harus rutin dan berkala sehingga kemampuan guru selalu mengikuti perkembangan kebutuhan.

Wujud dari perilaku guru adalah kegiatan guru dalam kegiatan belajar mengajar, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar. Guru harus mampu memenuhi standar dalam proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.<sup>31</sup>

Dapat dikatakan bahwa kinerja guru mencakup proses sejauh mana kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh guru dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian pembelajaran sebagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik agar dapat membantu upaya

---

<sup>31</sup> Firmansya, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di MTs Negeri Kota Palopo*, (Palopo: Tesis IAIN Palopo, 2019), h.40



organisasi dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kinerja agar sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Suryadi Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas suatu orang adalah ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab. *Authority* (otoritas) adalah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi formal kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
- 4) Inisiatif dan kreatifitas ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>32</sup>

Selain itu, kinerja guru akan optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, guru, karyawan, fasilitas kerja, maupun anak didik. Kopelman dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 29.

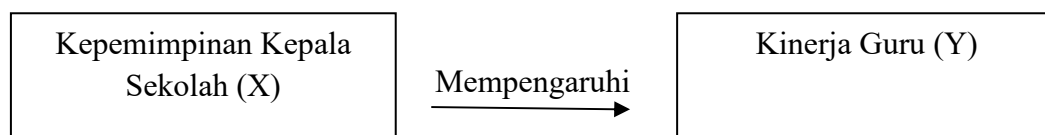
<sup>33</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 50.

### C. Kerangka Pikir

Untuk melahirkan seorang pemimpin seperti kepala sekolah yang profesional, tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya saja. Tercapainya tujuan organisasi terletak pada kemampuan pemimpin mengatur pekerjanya, peralatan, dan pekerjaan, agar berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepala sekolah harus mampu mendorong setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang berlaku. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan psikologis, kemampuan sosial, dan komunikasi yang baik (interpersonal) dengan bawahan, sehingga tidak terjadi salah paham dalam berkomunikasi.

Berdasarkan bagan kerangka pikir berikut dijelaskan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, memiliki fungsi dan peran sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian ini, yang menjadi Variabel bebasnya adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) yang akan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) dan selanjutnya akan dilakukan analisis untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model Palopo. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka pikir penelitian berikut ini:

**Gambar 2.1.** Kerangka Pikir



## D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>34</sup> Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah 1(satu) dan rumusan masalah 2 (dua).

### 1. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan dinyatakan dalam bentuk kata. Adapun yang dimaksud sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model palopo.

### 2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : p = 0$$

$$H_a : p \neq 0$$

Keterangan :

H<sub>0</sub> : kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 64.

signifikan terhadap kinerja guru di MTsN Model palopo.

Ha : kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTsN Model palopo.



**IAIN PALOPO**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, hubungan variabel, dan yang bersifat mengembangkan konsep.<sup>35</sup> Penelitian kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang menentukan hasil dari pengukuran sehingga dapat diketahui bahwa penelitian ini dimaksud untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MTsN Model Palopo.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada desain penelitian sebagai berikut:



Dimana:

- X : Kepemimpinan kepala sekolah
- Y : Kinerja Guru
- : Pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

#### B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Palopo dengan lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo, Jl. Andi Kambo,

---

<sup>35</sup>M. Subana, Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmia*, (cet; Bandung: Pustaka Setia, 2005), 25.

Surutanga, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

### C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

#### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi agar dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan dapat mencapai tujuan yang tentukan. Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang baik
- b. Pengetahuan psikologi yang tinggi
- c. Pemahaman terhadap Visi dan Misi sekolah
- d. Kemampuan dalam mengambil keputusan (tegas dan bijaksana)
- e. Keterampilan berkomunikasi yang baik (lisan maupun tulisan).<sup>36</sup>

#### 2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dengan ketelitian dan hasil yang baik. kinerja ini harus ada disetiap individu agar hasil yang telah direncanakan dapat dicapai. Adapun indikator kinerja guru yaitu:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Wulansari lataza, "analisis kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja pengaruhnya terhadap profesionalisme guru di yayasan satuatap jabalnur dwet, wates, Kediri), international jurnal of educational resources 01, no. 2, ( agustus 2020), h.128.

## D. Data dan Sumber data

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian.<sup>38</sup> Data primer diperoleh secara langsung dari responden dan hasil pengisian koesioner, mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi (tersedia) melalui publikasi dan informasi.<sup>39</sup> Data sekunder yang dimaksud yaitu data yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian.

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>40</sup>

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, seluruh guru dan staf di MTsN Model Palopo yaitu 85 orang.

---

<sup>37</sup> Wulansari Intan, *Kinerja Guru*, h. 9 <https://academia.edu/resource/work/37565337>.

<sup>38</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Publik Relation Dan Komunikasi*, (Cet. 4, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 29.

<sup>39</sup> *Ibid.*, h. 30.

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabet, 2014), h. 63.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>41</sup> Teknik pengambilan sampel dengan *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Istilah lain *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.<sup>42</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan sebagian guru di MTsN Model Palopo yaitu berjumlah 55 guru.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

#### 1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model Palopo.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel

---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabet, 2014), h. 81.

<sup>42</sup> *Ibid.*, h. 85.



yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif, hingga sangat negatif. Pengguna skala likert pada setiap variabel yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Pernah (P), Tidak Pernah (TP). Pemberian nilai bobot pada pernyataan positif dimulai dari 5, 4, 3, 2, 1. Sedangkan pernyataan negatif pemberian nilai bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4, 5.

## 2. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dengan cara ini data yang diperoleh oleh peneliti tidak hanya bersumber dari jawaban responden. Dengan demikian peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan dengan waktu yang bersamaan.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### a. Validitas instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto, Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur.<sup>43</sup> Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli atau validator untuk di validasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

---

<sup>43</sup> Merlita Putriana, *Metode Penelitian*, <https://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitas-dan-reliabilitas.html?m=1> diakses 30/12/2018 pukul 13:30.

- Sangat setuju 4
- Setuju 3
- Kurang Setuju 2
- Tidak setuju 1

Uji validitas digunakan untuk menghitung valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Priyatno, untuk mengetahui suatu item layak atau tidak layak digunakan, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas melalui program SPSS *For Windows versi 20* terhadap instrumen penelitian yaitu dengan melihat nilai dari *Correlated Item Correlation*. Berdasarkan hasil olah data maka nilai validitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 3.1.**

Hasil Uji Validitas Untuk Butir Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.295	0,2656	Valid
2	0.468	0,2656	Valid
3	0.656	0,2656	Valid
4	0.497	0,2656	Valid
5	0.380	0,2656	Valid
6	0.391	0,2656	Valid
7	0.363	0,2656	Valid
8	0.656	0,2656	Valid
9	0.381	0,2656	Valid

10	0.298	0,2656	Valid
11	0.287	0,2656	Valid
12	0.298	0,2656	Valid
13	0.279	0,2656	Valid
14	0.343	0,2656	Valid
15	0.297	0,2656	Valid
16	0.325	0,2656	Valid
17	0.455	0,2656	Valid
18	0.319	0,2656	Valid
19	0.406	0,2656	Valid
20	0.568	0,2656	Valid

Sumber : data olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, butir pernyataan kepemimpinan kepala sekolah dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dari hasil olahan data diketahui bahwa semua butir pernyataan kepemimpinan kepala sekolah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingganya dinyatakan valid.

## 2) Kinerja Guru

**Tabel 3.2.**  
Hasil Uji Validitas Untuk Butir Pernyataan Kinerja Guru

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.295	0,2656	Valid
2	0.468	0,2656	Valid
3	0.656	0,2656	Valid
4	0.497	0,2656	Valid

5	0.380	0,2656	Valid
6	0.391	0,2656	Valid
7	0.363	0,2656	Valid
8	0.656	0,2656	Valid

Sumber : data olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, butir pernyataan kepemimpinan kepala sekolah dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dari hasil olahan data diketahui bahwa semua butir pernyataan kepemimpinan kepala sekolah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingganya dinyatakan valid.

#### b. Reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .<sup>44</sup>

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkapkan data data yang

---

<sup>44</sup> Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150* (Semarang, n.d.),h. 56.

bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.<sup>45</sup>

Jika  $r_{11}$  hitung  $\geq r_{11}$  tabel maka instrumen dikatakan valid jika  $r_{11}$  hitung  $< r_{11}$  tabel maka instrumen dikatakan tidak reabel. Maksud dari uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner serta sebagai indikator dari variabel yang konstruk, dimana SPSS memberikan layanan untuk mengukur reliabilitas pada uji statistic *cronbach alpha*  $\geq 0,5$  atau lebih besar atau sama dengan 0,5. Dengan demikian ketentuan jika nilai dari *cronbach alpha* yang dapat diterima dari masing-masing variabel  $>$  dari nilai r tabel. Sebab ketentuan penentuan dari reliabelnya suatu variabel berikut.

- 1) Jika *alpha*  $> 0,90$  maka reliabilitasnya sempurna
- 2) Jika *alpha* antara 0,70-0,90 maka reliabilitasnya tinggi
- 3) Jika *alpha* antara 0,50-0,70 maka reliabilitasnya moderat
- 4) Jika *alpha*  $< 0,50$  maka reliabilitasnya rendah.

Hasil uji reliabilitas untuk instrumen keseluruhan variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.12.**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	20

Sumber : data olahan SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah

<sup>45</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. 14, Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

adalah reliabel (handal) karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan 0,660 dan lebih besar dari 0,600 sehingga item-item pernyataan yang termasuk kategori reliabel moderat untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat di pakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

**Table 4.13.**  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja guru  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	8

*Sumber : data olahan SPSS, 2021*

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah reliabel (handal) karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan 0,710 dan lebih besar dari 0,600 sehingga item-item pernyataan yang termasuk kategori reliabel tinggi untuk variabel kinerja guru dapat di pakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis statistik Deskriptif

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengelolaan data, dan penyajian data ke dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram agar mendapatkan gambaran yang teratur, ringkas, dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala pengaruh kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model Palopo. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi.

## 2. Uji asumsi Klasik Inferensial

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

### b. Persamaan regresi linear sederhana

Setelah uji asumsi klasik dilakukan maka akan dilanjutkan dengan persamaan regresi linear sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan variabel dependen.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$\hat{Y} = b + x$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel yang diprediksikan a = harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$   
(harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan

pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

$X$  = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu secara teknis harga  $b$  merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel independen dengan variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.<sup>46</sup>



**IAIN PALOPO**

---

<sup>46</sup> Analisis regresi, diakses dari <https://uflismada.files.wordpress.com>



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat MTsN Model Palopo

Dalam rangka menunjang keberhasilan dalam menciptakan generasi bangsa yang berprestasi dan berakhlak mulia, pendidikan yang berbasis agama perlu dikembangkan seiring dengan perkembangan dan teknologi.

Pada awalnya sekolah ini terbuka tahun 1959 dengan nama pendidikan Guru Agama 4 Tahun (PGA 4 tahun) kemudian pada tahun 1968 sekolah ini menjadi PGA 6 Tahun Palopo, dan pada tanggal 16 Maret 1978 berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 1978 yang pada saat itu H. A. Mukti Ali selaku Menteri Agama menetapkan seluruh sekolah agama Indonesia setingkat sekolah menengah pertama menjadi Madrasah Tsanawiyah, sehingga sekolah ini berubah lagi menjadi:

- a. Tsanawiyah Negeri, kelas 1, kelas 2, dan kelas 3 (pecahan dari PGA 6 Tahun Palopo).
- b. Tsanawiyah kelas 4, kelas 5, dan kelas 6 (pecahan dari PGA Negeri 6 Tahun Palopo)
- c. Pada tahun, 1998 Mts Negeri Palopo berubah menjadi MTsN Model Palopo.

Berikut adalah periode pergantian kepala sekolah, kondisi objektif dan letak geografis sekolah.

- a. Periode pergantian kepala sekolah

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) model Palopo berdiri sejak tahun

1978, semenjak berdirinya MTsN Model Palopo telah terjadi beberapa kali pergantian kepemimpinan kepala sekolah, diantaranya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1.** Pergatian Kepala Sekolah MTsN Model Palopo

No	Nama Kepala Sekolah	Masa Jabatan
1	Abdul Latif	1978 – 1987
2	Drs. Abdul Rahman Sirun	1987 – 1996
3	Drs. H. Mustafa Abdullah	1996 – 2004
4	Nursam Baso	2004 – 2005
5	Drs. Irwan Samad	2005 – 2010
6	Drs. H. Amiruddin, S.H M.H	2010 – 2013
7	Dra. Ni'ma	2013 – 2019
8	Muh. Nurdin, S,Pd.,SH.,M.Mpd	2019 – Sekarang

b. Kondisi objektif sekolah

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo merupakan sekolah agama yang beralamat di jalan Andi Kambo, letaknya strategis karena berada di samping jalan poros, kondisi fisik sekolah tersebut dalam kategori baik dimana bangunannya merupakan bangunan permanen, berlantai dua, dan memiliki fasilitas tersendiri, misalnya lapangan sekolah, lapangan sekolah cukup luas sehingga berfungsi sebagai tempat untuk mengikuti upacara, kegiatan ekstrakurikuler, dan kegiatan pembelajaran kesehatan jasmani dan rohani.

Masih juga ada fasilitas lain yang dimiliki oleh MTsN, yaitu perpustakaan, lab, dan mushollah yang difungsikan sesuai dengan kegunaan masing-masing.

c. Letak Geografis Sekolah:

Sekolah : MTsN Model Palopo

Alamat : Jl. Andi Kambo

Kecamatan : Wara Timur

Kota : Palopo

## 2. Visi dan Misi

### b. Visi

***“Unggul dalam prestasi berdasarkan IMTAQ dan IPTEK serta budaya”***

### b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efisien, efektif, kreatif, inovatif, dan islami sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimilikinya.
- 2) Membudayakan disiplin dan etos kinerja yang produktif dan islami.
- 3) Membina dan menciptakan kondisi bagi siswa untuk menggunakan Bahasa Indonesia, Bahasa Arab, Bahasa Inggris yang baik dan benar.
- 4) Mewujudkan pendidikan yang bermutu dan menghasilkan prestasi akademik dan non akademik.
- 5) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah dan nyaman sesuai dengan konsep dan wawasan wiyata mandala.
- 6) Melaksanakan pembinaan mental keagamaan secara rutin dan terprogram.
- 7) Menciptakan suasana yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan kepada warga sekolah.

### c. Tujuan sekolah

- 1) Menghasilkan siswa yang berkualitas sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- 2) Memiliki disiplin dan etos kinerja yang produktif dan islami.

- 3) Menghasilkan siswa yang terampil dalam Bahasa Indonesia, Bahasa Arab, dan Bahasa Inggris.
- 4) Menghasilkan pendidikan yang bermutu serta prestasi akademik dan non akademik.
- 5) Memiliki rasa cinta dan tanggung jawab terhadap keberhasilan, keindahan, dan kenyamanan sekolah.
- 6) Menjadi pelopor dan aktivitas social keagamaan.
- 7) Terwujudnya suasana kekeluargaan dan kebersamaan kepada setiap warga sekolah.

d. Kurikulum sekolah

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Struktur dan muatan KTPS pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang tertuang dalam standar isi meliputi 5 kelompok mata pelajaran, antara lain:

- a) Kelompok mata pelajaran Agama dan Akhlak Mulia
- b) Kelompok mata pelajaran Kewarganegaraan dan Kepribadian.
- c) Kelompok mata pelajaran Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
- d) Kelompok mata pelajaran Estetika
- e) Kelompok mata pelajaran Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan

3. Sarana dan Prasarana MTsN Model Palopo

Tanah sekolah sepenuhnya milik Negara. Luas areal seluruhnya 8351m<sup>2</sup>.

Adapun keadaan tanah MTsN Model Palopo sebagai berikut :

**Tabel 4.2.** Keadaan Tanah MTsN Model Palopo

<b>Status</b>	<b>Milik Negara</b>
Luas Tanah	8351 m <sup>2</sup>
Luas Bangunan	2256 m <sup>2</sup>
Luas Halaman	5013 m <sup>2</sup>
Luas Lap. Olahraga	800 m <sup>2</sup>
Luas Kebun	110 m <sup>2</sup>
Lain-lain	172 m <sup>2</sup>

Sumber data : *Papan Rekapitulasi Inventaris di ruang Tata Usaha*  
MTsN ModelPalopo, 2021

Sarana pendidikan merupakan salah satu aspek yang dapat memperlancar proses pembelajaran, fasilitas pembelajaran yang tersedia dapat menunjang pencapaian tujuan pengajaran secara efektif dan efisien. Apalagi di Zaman sekarang ini kita senantiasa dituntut untuk menggunakan fasilitas mengajar yang memadai, karena situasi dan kondisi yang semakin modern akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berikut ini penulis akan mengemukakan keadaan sarana prasarana MTsN Model Palopo:

**IAIN PALOPO**

**Tabel 4.3.**  
Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Model Palopo

NO	JENIS SARANA	KEADAAN			JUMLAH
		BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	
1	GEDUNG AULA	-	1	-	1
2	RUANG KELAS	28	5	-	33
3	RUANG KEPSEK	1	-	-	1
4	RUANG GURU	1	-	-	1
5	R. PERPUSTAKAAN	1	-	-	1
6	R. KOMPUTER	1	-	-	1
7	LAB. BIOLOGI	1	-	-	1
8	LAB. FISIKA	1	-	-	1
9	LAB. KIMIA	1	-	-	1
10	LAB. BAHASA	1	-	-	1
11	KAMAR MANDI/WC	22	1	5	28
12	RUANG UKS	1	-	-	1
13	RUANG BK	1	-	-	1
14	RUANG KOPERASI	-	-	-	-
15	R. TATA USAHA	1	-	-	1
16	LAP. BULU TANGKIS	1	-	-	1
17	TENNIS MEJA	-	-	3	3
18	LAP. VOLLY	2	-	-	2
19	LAP. BASKET	1	-	-	1
20	LAP. TAKRAW	-	1	-	1

Sumber data : *Buku inventaris di ruang Tata Usaha MTsN Model Palopo*

Data tersebut memberikan gambaran bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki MTsN Model Palopo dibandingkan dengan potensi siswa yang sudah memenuhi standar sebagai suatu lembaga pendidikan yang sudah sangat mampu memberikan pelayanan yang memadai kepada siswa dalam proses pembelajaran di MTsN Model Palopo

**Tabel 4.4.**  
Keadaan Tenaga Edukatif dan Administrasi MTsN Model Palopo

No	Tenaga Edukatif / Administrasi	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
I.	Tenaga Edukatif			
	a. Guru Tetap (PNS) Kemenag	11	24	35
	b. Guru Tetap (PNS) Dinas	3	12	15
	c. Guru Honor	6	11	17
	d. Guru Kontrak (GBS)	-	-	-
II.	Tenaga Administrasi			
	a. Pegawai Tata Usaha	3	4	7
	b. Pegawai Tidak Tetap (PTT)	4	4	8
III.	Kebersihan	2	-	2
IV.	Penjaga	2	-	2
	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>55</b>	<b>86</b>

Sumber data : *Buku inventaris di ruang Tata Usaha MTsN Model Palopo*

**Tabel 4.5.**  
Pendidikan Terakhir Tenaga Edukatif dan Administrasi MTsN Model Palopo

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMP	2
2	SMA / SMK	8
3	IPS	1
4	SARMUD	3
5	S1	64
6	S2	8
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>

Sumber data : *Buku inventaris di ruang Tata Usaha MTsN Model Palopo*

#### 4. Keadaan Siswa MTsN Model Palopo

Sejak pertama dibuka, MTsN Model Palopo telah menerima serangkaian siswa dan siswa yang berasal dari latar belakang keluarga yang berbeda, dan tentunya mempunyai keinginan yang sama yakni menimba Ilmu di MTsN Model Palopo yang kita ketahui mempunyai Visi DAN Misi yang tentunya sangat membanggakan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan responde.

#### a. Hasil kepemimpinan kepala sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 71,73 dan varians sebesar 9,424 dengan standar deviasi sebesar 3,070 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 11, skor terendah 67 dan skor tertinggi 78. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6.**  
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	55
Rata-rata	71,73
Median	71
Std. Deviation	3,070
Variance	9,424
Range	11
Minimum	67
Maximum	78

Jika skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan



kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>47</sup> Jadi, skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item daripada kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.<sup>48</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
Perolehan Persentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0.0 – 43.8	Kurang baik	21	38%
43.9 – 62.5	Cukup baik	34	62%
62.6 – 82.3	Baik	0	0%
82.4 – 100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		55	100%

*Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, 2021*

b. Kinerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 74,78 dan varians sebesar 11,581 dengan standar deviasi sebesar 3,403 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 16, skor terendah 64 dan skor tertinggi 80. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

<sup>47</sup> J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Jakarta: Erlangga, 2000), h. 63.

<sup>48</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

**Tabel 4.8.**  
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	27
Rata-rata	116
Median	116
Std. Deviation	2.646
Variance	7
Range	11
Minimum	109
Maximum	120

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.<sup>49</sup> Jadi, skor kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.<sup>50</sup> Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0.0 – 43.8	Kurang Baik	5	9%
43.9 – 62.5	Cukup Baik	50	91%
62.6 – 82.3	Baik	0	0%
82.4 - 100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		55	100%

<sup>49</sup> J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63.

<sup>50</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, 2021

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari kompetensi social dan kecerdasan sosial digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solition*) ver 22 for windows.

**Tabel 4.10.** Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.27602759
	Absolute	.086
Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.808

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov test dapat dikemukakan bahwa nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,808. Adapun nilai signifikansi  $0,808 > 0,05$ . Dengan demikian, data pada setiap variabel berdistribusi normal.

## b. Uji homogenitas

Hasil dari SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows sebagai berikut.

Tabel 4.11 Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**  
Kinerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.156	9	44	.044

Interpretasi uji homogenitas yaitu jika nilai signifikan (Sig) *Based on Mean* > 0.05 maka data tersebut sama atau homogen. Maka dapat disimpulkan data tersebut homogen dengan 0,044 > 0.05.

## c. Analisis regresi sederhana

Tabel 4.12 Analisi Regresi Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.256	10.524		5.061	.000
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.300	.147	.271	2.047	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + x$$

$$\hat{Y} = 53,256 + 0,300x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar positif 53.256 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah (X) nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 53.256.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) sebesar positif 0,300 jika kepemimpinan kepala sekolah (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.13 Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	53.256	10.524		5.061	.000
1 KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.300	.147	.271	2.047	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2.047 dan  $T_{tabel}$  sebesar 0,2241 atau  $2.047 > 0,2241$  dan nilai signifikan perilaku kepemimpinan  $0,004 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja guru.

## 2) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.14** Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.373	.056	3.307

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.373. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.373 atau sama dengan 37,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap efektifitas kinerja guru sebesar 37,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e).

### C. Pembahasan

#### 1. Kepemimpinan kepala sekolah di MTsN Model Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepala sekolah di MTsN Model Palopo pada aspek kepemimpinan kepala sekolah pada kategori kurang baik diperoleh persentase 38% dengan frekuensi sampel 21 orang. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup baik diperoleh persentase 62% dengan frekuensi sampel 34 orang, kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan kepemimpinan kepala

sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada MTsN Model Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan hasil persentase 62%. Adapun skor rata-rata yaitu 71,73. Tinggi hasilnya persentase kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden. Kepemimpinan kepala sekolah di MTsN Model Palopo secara penerapan sangat baik dengan memberikan gagasan dan motivasi agar kinerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinnya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan. Maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya.

Kepala MTsN Model Palopo senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya diri, selain itu

tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan juga, dengan sikap pemimpin kepala sekolah membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan prestasi siswa. Dalam fungsinya sebagai top manager kepala sekolah MTsN Model Palopo rang mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa.

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang kepala sekolah harus memiliki ketrampilan-ketrampilan tidak saja dibidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga-tenaga kependidikan, serta para siswa untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolahpun juga akan meningkat dengan cepat.<sup>51</sup> Maka dari itu sebagai kepala sekolah harus tetap meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar mampu menjalankan tugasnya.

## 2. Kinerja Guru di MTsN Model Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru di MTsN Model Palopo pada aspek kinerja guru pada kategori kurang baik diperoleh persentase 9% dengan frekuensi sampel 5 orang.

---

<sup>51</sup> Ajeng Marga Kusuma dan Satrio Budiwibowo, Nik Amah, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Efektivitas kerja Guru SMK PGRI Wonoasri, Vol.5 No.1, (2016).



Sedangkan kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase 91% dengan frekuensi sampel 50 orang, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada MTsN Model Palopo termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 50 orang dan hasil persentase 91%. Adapun skor rata-rata yaitu 74,78. Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden. Kinerja guru di MTsN Modal Palopo telah mengikuti standar kinerja yang berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya yaitu (1) bekinerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) penggunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.<sup>52</sup> Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

---

<sup>52</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 125.

Melakukan perencanaan pembelajaran adalah merupakan sebuah tugas yang harus dijalankan guru sebelum proses pembelajaran dilaksanakan dengan harapan langkah-langkah dalam pelaksanaan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam setiap mata pelajaran, perencanaan harus selalu dibuat oleh guru dalam arti lain suatu rencana pembelajaran yang harus dikuasai guru sebelum perencanaan dimulai atau dilaksanakan. Perencanaan itu terdiri dari tiga macam kemampuan yaitu menyiapkan materi pembelajaran, merencanakan strategi dan merencanakan evaluasi pembelajaran.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo merupakan lembaga pendidikan yang berbasis Islam. Dimana dalam pembelajarannya mengutamakan nilai-nilai keislaman, hal ini terbukti adanya program BUSI (Budaya Sekolah Islami) di lembaga tersebut. Guru yang profesional akan menunjukkan kompetensi kinerjanya yang bagus, kemampuan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kinerja guru yang berkaitan dengan kualitas kinerja, tanggung jawab, kejujuran, kinerjasma dan prakarsa. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya

mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Dari sisi lain kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kinerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha.

### 3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN Model Palopo

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap efektifitas kinerja guru (Y) didukung sebesar 37,3% dengan persamaan  $Y = 53,526 + 0,300X1$ . Kepala sekolah di MTsN Model Palopo memahami pentingnya sudah melaksanakan tugasnya dengan cukup baik. Hal ini dilakukan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja laboran serta untuk menghasilkan produktivitas sekolah yang unggul.

Menurut Uno kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru.<sup>53</sup> Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai EMASLIM akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Kaitannya adalah dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, maka kepala sekolah mampu berfungsi sebagai *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader,*

---

<sup>53</sup> Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2014) h. 90.

*Inovator dan Motivator* (EMASLIM) dengan cukup baik. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi antar hubungan manusia.

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan disekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya sekolah secara teknik akademis saja tetapi juga keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungan masyarakat sekitar. Hal ini sejalan dengan Handayani yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.<sup>54</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi Profesional Guru di MTsN Model Palopo adalah suatu kompetensi yang memiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia. Guru sebagai teladan akan mengubah perilaku siswa, guru adalah panutan. Guru yang baik akan dihormati dan disegani oleh siswa. Jadi guru harus bertekad mendidik dirinya sendiri lebih dulu sebelum mendidik orang lain. Salah satu kelemahan pendidikan di Indonesia adalah wawasan guru, akan tetapi juga tidak serta merta menyalahkan guru. Sebab ditinjau dari segi gaji, maka keuangan guru tidak memadai untuk membeli buku, bagaimana guru akan membeli buku jika gajinya saja rendah. Secara logis hendaknya guru diberikan tunjangan yang besar

---

<sup>54</sup> Handayani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo", Diakses Dari [Https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jamp/Article/View/6342](https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jamp/Article/View/6342).

untuk keperluan peningkatan wawasan, seperti uang pembelian buku, uang hasil study komparatif dengan pihak lain.

Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab kepala madrasah sebagai seorang pimpinan lembaga pendidikan. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Kunci utama kepala madrasah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah guna mewujudkan visi dan misi sekolah. Namun demikian, di MTsN Model Palopo para dewan guru masih perlu dipacu secara terus menerus sehingga kinerja mereka lebih tinggi.

Memberi bimbingan dan pembinaan termasuk mengarahkan guru adalah salah satu peran penting kepala sekolah sebagai educator terutama terhadap guru-guru yang baru atau belum senior. Yang pertama kali yang ditekankan kepala sekolah adalah bagaimana semua guru dan staf harus kinerja tidak semata-mata karena uang, akan tetapi semuanya dikembalikan karena Allah dengan niat ikhlas, respon para guru sangat baik mereka bersependapat dengan kepala sekolah. Dan kepala sekolah menekankan kinerja sama agar semua program bisa berjalan secara sinergis dengan yang lain dan harus ada komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas. Selanjutnya juga tidak terlupakan dalam pembinaan terhadap guru dan para staf disamping selalu mengingatkan tugas dan kewajiban masing-masing, selain itu kepala sekolah juga berperan sebagai inovator yaitu berupaya untuk selalu memberi contoh teladan yang baik (uswah hasanah) semuanya dimulai dari dirinya sendiri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dikemukakan pada uraian diatas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di MTsN Model Palopo berada pada kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan hasil persentase 62%. Kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo sudah melaksanakan kepemimpinannya dengan baik.
2. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Model Palopo berada pada kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 50 orang dan hasil persentase 91%. Guru di MTsN Model Palopo, selalu berupaya memberikan kinerja yang maksimal.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) didukung dengan koefisien determinan sebesar 37,3%. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan  $Y = 53,526 + 0,300X_1$ .

#### **B. Saran**

1. Bagi kepala sekolah yang memiliki peranan dalam memimpin organisasinya harus lebih memperhatikan tugasnya dan kompetensinya sehingga mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

2. Kinerja guru akan lebih baik lagi dengan adanya bimbingan yang maksimal maka dari itu, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dalam memperbaiki kinerja guru. Guru dapat mengikuti pelatihan jika diperlukan.



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Referensi Buku

- Abdul Manaf. (2007). *Peningkatan Guru Sekolah*. PT.Jaya raya,Jakarta.
- Arikunto Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. 14 . Jakarta: Rineka Cipta.
- A Piet and Suhertian. (2000). *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisor Pendidikan*, Cet. 1 . Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar Syaifuddin. (2013). *Reliabilitas Dan Validitas* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budiyono. (2000). *Statistika Dasar Untuk Penelitian*, Surakarta: UNS Pres.
- Barnawi dan M. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).
- Hamalik Oemar. (1990). "*Pendidikan Tenaga Kinerja Nasional*", cet.1 Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Mulyasa E. (2004). *Menejemen Berbasis Sekolah*. Bandung:
- Rosdakarya. Nasuti Irwan. (2010). "*Administrasi Pendidikan*"Medan: Perdana Publishing.
- Robbins Stepen P. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid I*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Ruslan Rosady. (2008). *Metode Penelitian Publik Relation Dan Komunikasi*, Cet. 4, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014 ). "*Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*". Bandung.
- Ridwan Hasril and Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial,Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*. Cet. 3, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subana M. (2000). *Statistik Pendidikan*. Cet. 1 Pustaka Setia, 2000.
- Suparno Paul. (2004). *Guru Demokrasi di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah, Institut Agama Islam



Negeri (IAIN) Palopo

Wahjosumidjo. (2001). *“Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)”*, Ed.1., cet.2 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## B. Referensi Jurnal

Amalia and Firda. (n.d.). *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150*.

Asiah. T Siti. (2016). *Kinerja Guru*. 4, 2.

Intan Wulansari, *Kinerja Guru*, <https://academia.edu/resource/work/37565337>

Firmansya, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Mtsn Negeri Kota Palopo*, Palopo: Tesis IAIN Palopo, 2019.

Ishaq, Yusrizal, B. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 4 Wira Bangsa dan SMA Negeri 3 Meulaboh*. 4, 1.

Khairani Desvi Intan, Candra Wijaya, dan E. S. (2018). *Hubungan antara Tim Kinerja dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Labuhan*. 2, 2.

Kusuma Ajeng Marga dan Satrio Budiwibowo, N. A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap kinerja Guru SMK PGRI Wonoasri*. 5, 1.

Lataza Wulansari, *“analisis kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja pengaruhnya terhadap profesionalisme guru di yayasan satuatap jabalnur dwet, wates, Kediri*), international jurnal of educational resources 01, no. 2, (agustus 2020).

RI, K. A. (2015). *al-Qur`an dan Terjemahnya*.

Rompas Parabelem T.D, H. J. . S. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan kinerja Guru-Guru di SMK kristen Getsemani Manado*. 2, 2.

Said Akhmad. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. 2, 1.

Susanto Rahmat Pandoyo, W. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Komite Sekolah terhadap Keefektifan SDN Se-Kecamatan Mlati*. 3, 2.

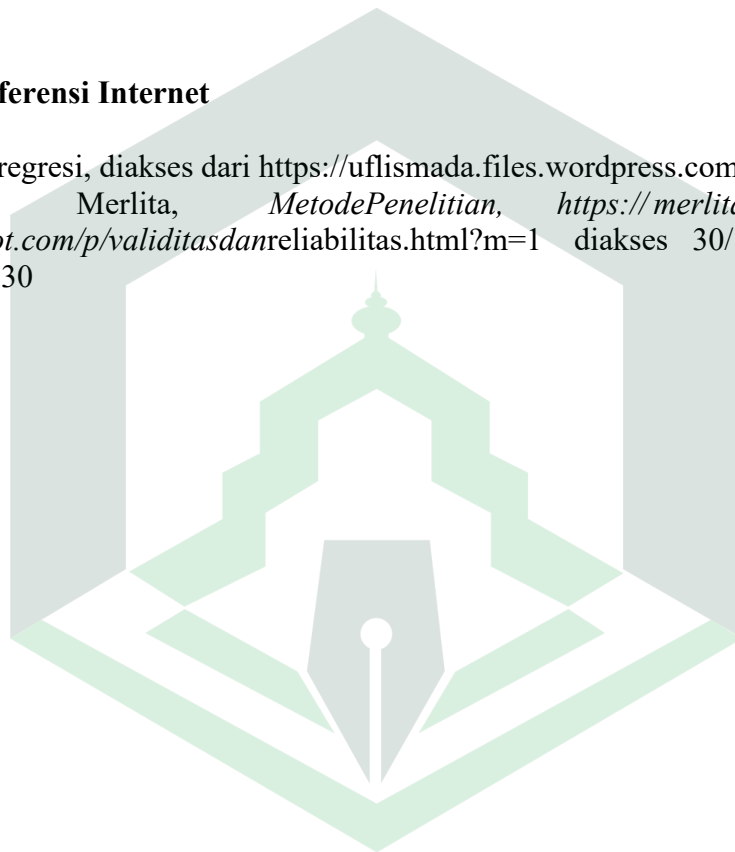
Wiandini Dini. (2009). *Hubungan Reward dan Iklim Kinerja dengan Timkinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kabupaten Bekasi*. 3, 1.

Zubaidah RA. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kinerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Gurudi SMP Negeri Kota Palembang*. 1, 2.


### C. Referensi Internet

Analisis regresi, diakses dari <https://uflismada.files.wordpress.com>.

Putriana Merlita, *Metode Penelitian*, <https://merlitafutriana0.blogspot.com/p/validitasdanreliabilitas.html?m=1> diakses 30/12/2018 pukul 13:30



**IAIN PALOPO**



**LAMPIRAN  
INSTRUMEN PENELITIAN**

**IAIN PALOPO**

**INSTRUMEN PENELITIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA  
GURU DI MTsN MODEL PALOPO**

---

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru MTsN Model Palopo

Dengan hormat, Untuk mendapatkan data bagi penelitian kami, kami mohon kesedian Bapak/Ibu guru mengisi angket penelitian ini dalam rangka kami menyelesaikan tugas akhir pada program Manajemen Pendidikan Islam guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Angket ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, tidak ada sangkut pautnya dengan politik maupun posisi dan kondisi Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan ada nilai benar atau salah, oleh karena itu kami mohon untuk dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini merupakan sumbangan yang sangat berguna bagi peneliti, peneliti lain, akademisi, serta bagi Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah kota palopo sendiri. Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Palopo, 2021

Hormat saya,

**IAIN PALOPO**

**Widia**

Nim. 16.0206.0043

## PETUNJUK PENGISIAN

### Cara Mengisi Angket.

3. Tulislah identitas Bapak/Ibu jika tidak keberatan pada tempat yang sudah disediakan.
4. Jawablah pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda check list (v) pada tempat yang telah disediakan.
5. Terdapat empat alternatif jawaban dengan angka 1, 2, 3, dan 4 yang dapat Bapak/Ibu pilih yaitu: Skor 4 = Sangat Sesuai (SS) Skor 3 = Sesuai (S) Skor 2 = Tidak Sesuai (TS) Skor 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
6. Jawaban yang diberikan hendaknya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan keadaan yang sebenarnya.
7. Kepemimpinan yang dimaksud dalam angket ini adalah atasan langsung Bapak/Ibu.
8. Sebelum angket ini dikumpulkan, Mohon diperiksa kembali apakah sudah dijawab seluruhnya.
9. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
10. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas dari Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak adapengaruhnya dengan hubungan kinerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## Lampiran 1. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA**

Nama Responden :  
 NIP :  
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)  
 Umur : Tahun  
 Pangkat/Golongan :  
 Masa Kinerja : Tahun  
 Pendidikan Terakhir : SPG/DII/DIII/DIV/SI/SII/SIII \*)  
 Mata Pelajaran yang diampu :  
 Asal Sekolah :  
 \*) coret yang tidak perlu

**1. Kepemimpinan kepala sekolah**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN ALTERNAT IF			
		4	3	2	1
	<b>Kepribadian</b>				
1	Bapak/Ibu menjadikan Kepala sekolah sebagai panutan/keteladanan bagi seluruh warga sekolah.				
2	Bapak/Ibu menjadikan kepala sekolah sebagai cerminan perilaku tauladan bagi guru dan karyawan di sekolah.				
3	Bapak/Ibu memberikan kepercayaan kepada kepala sekolah terhadap segala kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah.				
4	Keputusan-keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dapat dipertanggungjawabkan.				
5	Pimpinan dalam keseharian mampu menciptakan hubungan baik dengan pimpinan yang lain sehingga menimbulkan keharmonisan dalam bekinerja				
	<b>Pemahaman</b>				
6	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan pendidikan.				
7	Kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.				

8	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi sekolah kepada guru dan warga sekolah lainnya.				
9	Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan sekolah kepada guru dan warga sekolah lainnya.				
<b>Kemampuan</b>					
10	Bapak/Ibu mendapatkan motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas Kinerjanya				
11	Bapak/Ibu mendapatkan motivasi dari kepala sekolah dalam meningkatkan kreatifitas guru dalam pendidikan.				
12	Bapak/Ibu mendapatkan kesempatan dari kepala sekolah dalam mengajukan gagasan-gagasan baru				
13	Bapak/Ibu mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah atas gagasan-gagasan yang cemerlang.				
14	Bapak/Ibu mendapatkan semangat dari kepala sekolah dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi.				
<b>Keterampilan</b>					
15	Kepala sekolah memberikan hak yang sama antar guru untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun				
16	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan, namun sesuai peraturan yang berlaku di sekolah.				
17	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang memiliki kreativitas dalam meningkatkan kualitas instruksional				
18	Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik				
<b>Kemampuan Berkomunikasi</b>					
19	Kepala sekolah memacu guru untuk memberikan gagasan- gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah.				
20	Kepala sekolah menyampaikan berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada seluruh warga sekolah, misalnya tentang life skill, Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah, dan sebagainya.				

## Lampiran 2. Angket Kinerja Guru

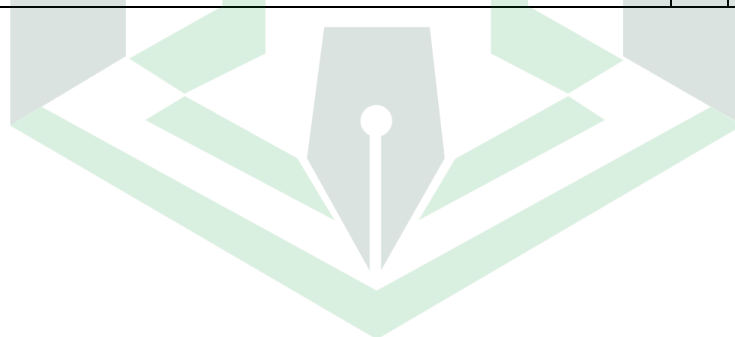
## 2. Kinerja Guru

NO	PERTANYAAN	JAWABAN ALTERNATIF			
		4	3	2	1
1	a. Perumusan tujuan pembelajaran. 1) Tujuan pembelajaran yang Bapak/Ibu rumuskan mampu menjelaskan tujuan pembelajaran yang sebenarnya. 2) Cakupan rumusan yang Bapak/Ibu lengkapi di dasarkan pada tujuan pembelajaran. 3) Tujuan pembelajaran yang Bapak/Ibu rumuskan disesuaikan dengan kompetensi dasar.				
2	b. Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar 4) Materi pelajaran yang Bapak/Ibu pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran. 5) Penyusunan bahan belajar yang Bapak/Ibu organisasikan, disusun secara sistematis. 6) Materi ajar yang Bapak/Ibu pilih dan diorganisasikan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik. 7) Bahan belajar yang Bapak/Ibu gunakan disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku. 8) Materi ajar yang Bapak/Ibu organisasikan disesuaikan dengan alokasi waktu pembelajaran.				
3	c. Pemilihan media/ alat pembelajaran. 9) Media/alat pembelajaran yang Bapak/Ibu pilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran. 10) Media/alat pembelajaran yang Bapak/Ibu pilih disesuaikan dengan materi pembelajaran. 11) Media/alat pembelajaran yang Bapak/Ibu pilih disesuaikan dengan karakteristik peserta didik. 12) Media/alat pembelajaran yang Bapak/Ibu pilih disesuaikan dengan kemampuan guru yang dimiliki.				



	13) Media/alat pembelajaran yang Bapak/Ibu pilih disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kelas.				
4	<p>d. Skenario/kegiatan pembelajaran.</p> <p>14) Strategi dan metode pembelajaran yang Bapak/Ibu gunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.</p> <p>15) Strategi dan metode pembelajaran yang Bapak/Ibu gunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran.</p> <p>16) Strategi dan metode pembelajaran yang Bapak/Ibu gunakan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik.</p> <p>17) Langkah-langkah proses pembelajaran yang Bapak/Ibu tentukan berdasarkan metode pembelajaran yang digunakan.</p> <p>18) Penataan alokasi waktu proses pembelajaran yang Bapak/Ibu susun disesuaikan dengan proporsi yang telah ditentukan.</p>				
5	<p>e. Pemilihan sumber belajar.</p> <p>19) Sumber belajar yang Bapak/Ibu pilih/tentukan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.</p> <p>20) Sumber belajar yang Bapak/Ibu pilih/tentukan disesuaikan dengan materi pembelajaran.</p> <p>21) Sumber belajar yang Bapak/Ibu pilih/tentukan disesuaikan dengan karakteristik peserta didik</p>				
6	<p>f. Penilaian hasil belajar.</p> <p>22) Teknik penilaian hasil belajar yang Bapak/Ibu gunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.</p> <p>23) Teknik penilaian hasil belajar yang Bapak/Ibu gunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran</p> <p>24) Prosedur penilaian hasil belajar yang Bapak/Ibu gunakan mampu menjelaskan penilaian hasil belajar yang sebenarnya.</p> <p>25) Instrumen penilaian hasil belajar yang Bapak/Ibu gunakan memiliki kelengkapan kriteria penilaian hasil belajar.</p>				

7	<p>g. Sikap guru dalam proses pembelajaran.</p> <p>26) Bapak/Ibu memiliki kejelasan dalam artikulasi suara, kelancaran berbicara dan variasi intonasi dalam proses pembelajaran.</p> <p>27) Bapak/Ibu mampu meningkatkan efektifitas variasi gerakan badan dalam proses pembelajaran.</p> <p>28) Bapak/Ibu memiliki ketepatan dalam penggunaan bahasa dan isyarat dalam proses pembelajaran.</p> <p>29) Bapak/Ibu mampu memanfaatkan ecukupan dan proporsi alokasi waktu yang tersedia.</p>				
8	<p>h. Evaluasi pembelajaran.</p> <p>30) Bapak/Ibu dalam mengevaluasi pembelajaran menggunakan penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>31) Bapak/Ibu menggunakan bentuk dan jenis penilaian yang telah ditentukan.</p> <p>32) Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.</p>				



**IAIN PALOPO**



**LAMPIRAN TABULASI**

**IAIN PALOPO**

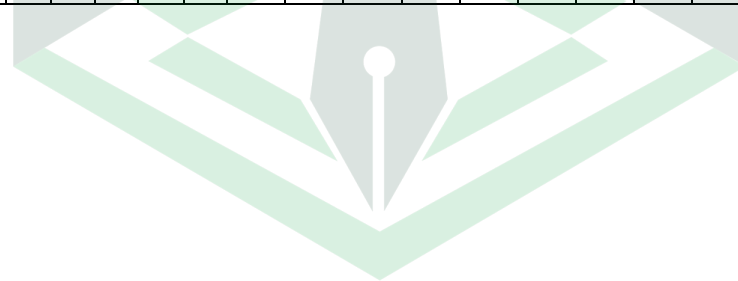
Lampiran 3. Hasil Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

**ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH																					JUMLAH
SAMPEL	PERNYATAAN																				
	+	+	+	-	+	-	-	+	-	+	+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	68
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	70
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	69
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	71
7	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	70
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	74
9	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	67
10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	67
11	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	67
12	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	70
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	67
14	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	71
15	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	70
16	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	67

17	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	70
18	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	70
19	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	68
20	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	70
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	76
23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	75
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
25	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	74
27	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	74
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	73
29	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	75
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	73
31	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	71
32	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	72
33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	71
34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	73
35	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	68
36	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	71
37	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	74
39	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	71
40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	70
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	75

42	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	71
43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	75
44	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	72
45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
46	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
47	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	73
48	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3		68
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	75
50	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3		68
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	74
52	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3		68
53	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	75
54	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	73
55	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75



IAIN PALOPO

Lampiran 4 Hasil Angket Kinerja Guru

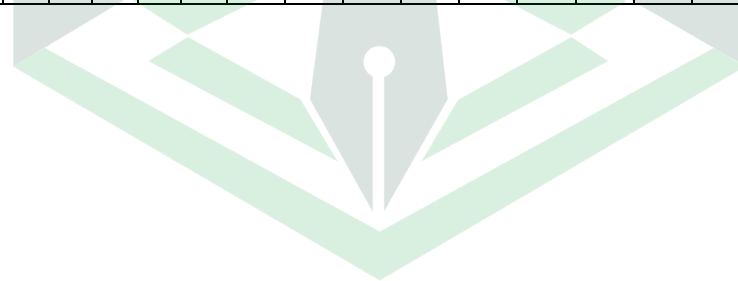
### HASIL ANGKET KINERJA GURU

KINERJA GURU																					JUMLAH
SAMPel	PERNYATAAN																				
	+	+	-	+	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-	+	+	+	+	+	-	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64
2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	67
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	74
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	68
6	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	74
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
9	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	73
10	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	65
11	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	73
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	75
13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	76
15	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	74

17	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	74
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	75
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	76
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	73
21	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	73
22	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	73
23	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	72
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	74
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
28	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	72
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	75
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	73
32	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	73
33	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	75
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	73
37	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	76
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
41	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	70



42	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
43	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
44	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	73
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
46	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	76
47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
48	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	74
50	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	77
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
54	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	73
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80



**IAIN PALOPO**

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara bersama Guru Kurikulum sekaligus membagi angket MTsN Model Palopo



Pembagian angket



## Wawancara dan Pembagian Agket



## Pengumpulan Angket



## SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN  
Jl. Agas Kel. Balanda Kec. Dara 21214 Kota Palopo  
Email: [ia@iainpalopo.ac.id](mailto:ia@iainpalopo.ac.id) / Web: [www.ia-iainpalopo.ac.id](http://www.ia-iainpalopo.ac.id)

Nomor : 0042 /In.19/FTIK/HM. 01/02/2021 Palopo, 1 Februari 2021  
Lampiran : -  
Perihal : *Permohonan Surat Izin Penelitian*

Yth. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas  
Kota Palopo  
di -  
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama	: Widia
NIM	: 16 0206 0043
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: IX (Sembilan)
Tahun Akademik	: 2020/2021

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi MTsN Model Palopo dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kinerja Guru di MTsN Model Palopo". Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini kami ajukan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,


Nurdin K, M.Pd.

19681231 199903 1 014

# IAIN PALOPO

lampiran 7. Surat Keterangan Selesai Meneliti

## SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA PALOPO**  
Alamat : Jalan Aulil Karim (Telapan 0471) 22255

---


**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
Nomor : B. 122 /M18N.21.14.01/01/PP.01.1/05/2021

Yang beranda tangan di bawah ini kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo memberikan keterangan kepada :


Nama	: WIDIA
Tempat/Tgl lahir	: Bantilang, 20 Maret 1998
NIM	: 1602040043
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Jl. Cakalang Kota Palopo

Benar-benar telah selesai mengadakan Penelitian di Instansi kami selubung dengan Penyusunan Skripsi dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI MTsN MODEL PALOPO".

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan selajusmama artinya.

Palopo, 21 Mei 2021  
Kepala Madrasah  
  
M. Nurdin A.N., S.Pd., S.H., M.MPd  
Nip.43761206 200912 1 002

**IAIN PALOPO**

 Dipindai dengan CamScanner

The screenshot shows the 'Match Overview' interface of the Widia Widia plagiarism checker. At the top, the total match percentage is displayed as 23%. Below this, a list of six sources is shown, ranked by their contribution to the total match. The sources are:

Rank	Source	Match Percentage
1	repository.iainpalopo.a... Internet Source	11%
2	www.scribd.com Internet Source	3%
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%
4	core.ac.uk Internet Source	3%
5	e-journal.unipma.ac.id Internet Source	2%
6	jurnal.uinsu.ac.id Internet Source	2%

The interface includes a red header bar with the text 'Match Overview' and a close button (X). On the left side, there is a sidebar with a menu icon, a red box containing the number '23', and icons for download and information. The background features a large, semi-transparent watermark of the IAIN Palopo logo.

## RIWAYAT HIDUP



**WIDIA**, adalah Nama penulis Skripsi ini. Penulis lahir di Bantilang pada tanggal 20 Maret 1998. Penulis merupakan anak ke-sembilan dari sepuluh bersaudara buah hati dari pasangan bapak Bidu' dan ibu Samsidar. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Cakalang Perm. BTN Surutanga Resedens, Kec. Wara Timur, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 266 Bantilang. Kemudian, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Towuti hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bua. Pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis mengambil jurusan IPS dan aktif di kegiatan ekstrakurikuler yaitu OSIS dan Olahraga. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan ditingkat Strata Satu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Email penulis : [widiabidu@gmail.com](mailto:widiabidu@gmail.com)

IAIN PALOPO