

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS AL MANAR TEMBUNG

Syarbaini Saleh<sup>1</sup>, Muhammad Rifa'i<sup>2</sup>  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara<sup>12</sup>  
[ikhсанakbarhan99@gmail.com](mailto:ikhсанakbarhan99@gmail.com)<sup>1</sup>

---

**Keywords:**  
Kepemimpinan kepala  
Madrasah, Kinerja Guru

**\*Correspondence Address:**  
[ikhсанakbarhan99@gmail.com](mailto:ikhсанakbarhan99@gmail.com)

**Abstract:** Kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, sebab apabila kepala sekolah memiliki kualitas yang baik, maka akan berdampak kepada kualitas kinerja guru. Dalam melakukan penelitian mengenai berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan mendapati besaran kepemimpinan kepala sekolah Kepemimpinan Kepala Madrasah dinilai dari kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi di MTS Al Manar Tembung berada pada kategori kategori tinggi sebesar 46%. Kinerja Guru dinilai dari Perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran di MTS Al Manar Tembung pada kategori tinggi yaitu sebesar 15%, . Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap Kinerja guru di MTS Al Manar Tembung dengan perolehan nilai sebesar 40,6%.

---

### PENDAHULUAN

Kinerja guru yang banyak disangkut pautkan dengan buruknya mutu pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik makhluk sosial juga membutuhkan kebutuhan yang lain untuk bisa bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir dan bekerja secara maksimal

dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mana mereka berada serta kepala Madrasah yang profesional.

Dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang cukup baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan terciptanya suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru juga akan dapat membuat kegiatan belajar, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh yang baik, suasana kejiwaan, sarana prasarana dan pengelolaan organisasi Madrasah yang didukung oleh timbulnya semangat kerja yang tinggi. Pemerintah harus menaruh perhatian serius terhadap upaya peningkatan profesional guru melalui kebijakan kesejahteraan guru. Menurut Unifah Rosyidi, kinerja guru yang sudah lulus proses sertifikasi masih belum memuaskan. (Unifa Rosyidi 2009/35)

Madrasah adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa orang dalam rangka mencapai visi dan misi yang sama, sehingga dibutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menjadikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, tetapi sumber daya manusia juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut disebabkan faktor manusia sebagai penentu arah, kebijaksanaan dan pelaksanaan langsung tercapainya tujuan organisasi. Melihat sangat penting peran manusia dalam organisasi, maka kepala Madrasah sebagai pemegang kebijakan harus memberi kualitas yang lebih terhadap lingkungan Madrasah dan orang-orang yang ada di dalamnya.

## **KAJIAN TEORETIS**

### **A. Pengertian Kinerja Guru**

Muhammad As'ad (2003/47) mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Kinerja yang berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari apa yang di kerjakannya. Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak tinggi dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.

Menurut Brow and Lent dalam Syafaruddin (2010/147) Kinerja merupakan perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang diisaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Selanjutnya Suryadi mengutip dari Seribner mengatakan bahwa kinerja atau *performance* yang mempunyai beberapa makna yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabiskan atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan upaya kerja yang wajib dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu wadah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan secara legal atau tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika

Roeky Achmad S, dalam Suryadi Prawerosentono (1999) kinerja merupakan hasil apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal.

### **1. Faktor yang memengaruhi Kinerja guru**

Kinerja guru pada mulanya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilaksanakan oleh guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada mutu hasil pendidikan, karena guru adalah pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan. Terwujudnya kepuasan kinerja pada diri guru berkaitan erat dengan bagaimana cara memimpin suatu kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan adil.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Suryadi Prawirisentono (1999/134) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

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 pada jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

1. Otoritas dan tanggung jawab. otoritas (*Authority*) adalah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
2. Disiplin, meliputi disiplin kerja dan disiplin waktu.
3. Inisiatif dan kreatifitas, ialah kemampuan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkenaan dengan tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi terlihat dari kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk meningkatkan kinerja dengan mengupayakan nilai kedisiplinan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan tersebut

Menurut Henry Simanora (1997/51) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari
  1. Keahlian dan kemampuan
  2. Menjadi penyebab
  3. Ilmu tentang susunan
- b. Faktor psikologis
  1. Persepsi
  2. Attitude
  3. Personality
  4. Pembelajaran
  5. motivasi
- c. Faktor organisasi
  1. Kepemimpinan

2. *Reward*
3. Susunan
4. Job Design
5. Sumber daya

### **3. Indikator Kinerja guru**

Rachmawati dan Daryanto (2013/138) yang mengatakan kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil pembelajaran. Untuk mengetahui bagaimana kinerja mengajar guru, dapat ditentukan dengan berpedoman tiga indikator, yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi pembelajaran.

### **4. Penilaian Kinerja Guru**

Tanggung jawab pemimpin (kepala Madrasah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah diperoleh guru. Apakah kinerja yang diperoleh setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini juga penting kepada semua guru dan berguna bagi Madrasah dalam melakukan kegiatannya.

Menurut pendapat Henry Simanora (1997/51) penilaian kinerja adalah alat yang baik tidak hanya untuk mengoreksi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan mendorong kalangan guru.

Riggio (2003/83) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dibuat dalam penilaian kinerja guru atau pegawai dalam sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut:

#### 1) Prestasi kerja

prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja. Seorang pegawai yang memiliki kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kinerja yang tinggi akan berbuar prestasi kerja yang baik

#### 2) Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang dimiliki, serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

#### 3) Ketaatan

Ketaatan guru berkenaan dengan disiplin yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan santun selama bekerja. Ada kalanya karyawan menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat bekerja. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator karyawan yang kurang bertanggung jawab.

#### 4) Kejujuran

Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk bersikap jujur. Kejujuran dalam hal ini dimaksudkan dengan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

Menurut E. Mulyasa (2003/17) rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.

### **B. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Hersey dan Blanchard berpendapat dalam Syafaruddin (2017/55), Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu

Kartini Kartono (1990/26) mendefinisikan: “Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Aan komiah dalam Muhammad Rifa’I (2019/172) mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan yang diperlukan saat ini adalah yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengadaptasi perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khusus dan umumnya atas kemajuan yang diraih diluar Madrasah.

Dari beberapa definisi di atas diketahui, bahwa pada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. kemampuan dalam memengaruhi orang lain atau bawahan.
- b. kemampuan dalam mengarahkan perilaku bawahan.
- c. mencapai tujuan kelompok/ organisasi.

#### **2. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan memiliki kebiasaan, sifat temperamen, watak dan kepribadian diri sendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan antar dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan, sehingga muncul beberapa tipe kepemimpinan. Kartono dalam candra Wijaya (2017/130) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara kerja dan sifat pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk melakukan sesuatu.

Kartini Kartono (1990/26) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyatakan bahwa ada delapan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

##### a) Tipe Karismatis

Tipe kepemimpinan karismatis mempunyai kekuatan daya tarik dan bawaan yang luar biasa dalam memengaruhi orang lain, sehingga memiliki bawahan yang sangat besar anggotanya yang dapat di percaya.

##### b) Tipe *Paternalistis* dan *Maternalistis*

Tipe kepemimpinan kebapaan dengan sifat-sifat berikut : (1) berasumsi bawahan sebagai orang yang tidak dewasa, atau anak sendiri yang perlu di didik, (2) selalu memberikan perlindungan, (3) tidak sering memberikan kesempatan kepada bawahan dalam mengambil suatu keputusan sendiri, (4) jarang memberikan kesempatan kepada

bawahan untuk berkeaktifitas, (5) tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkeaktifitas secara kreatif, (6) selalu berikap paling tau dan paling benar

c) Tipe Otokratis atau Otoritatif

Kepemimpinan yang didapatkan dengan kekuasaan dan paksaan yang harus dipenuhi. Pemimpin selalu bersikap paling tau dan mengambil keputusan secara sepihak. Perilaku seperti ini memiliki ciri-ciri atau karakter sebagai berikut : (1) semua kebijakan ditetapkan oleh pemimpin, (2) perintah diserahkan kepada bawahan, (3) pembagian tugas kepada bawahan diberikan tidak dengan demokrasi, (4) bawahan harus setia dan patuh kepada atasan, (5) pemimpin berusaha membatasi hubungan dengan atasan.

e) Tipe populistis

Kepemimpinan populates berpegang erat dengan nilai-nilai masyarakat tradisional dan mempercayai dukungan bantuan hutang-hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan kehidupan nasionalisme.

f) Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan administratif dan eksekutif adalah kepemimpinan yang bisa melaksanakan tugas-tugas administratif secara efektif. Pemimpin disebut sebagai administrator yang mampu memberikan wawasan tentang modernisasi dan pembangunan.

Upaya untuk mengetahui gaya dan tipe kepemimpinan yang ada diharapkan kepada manager pendidikan khususnya kepala madrasah untuk dapat menerapkan perilaku kepemimpinan yang dipandang baik berlandaskan perilaku anggota organisasi dan situasi lembaga pendidikan yang dipimpin

## 2. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa menyatakan bahwa “Kepala Madrasah sebagai leader harus memiliki sifat khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan administrasi, serta pengetahuan profesional.” Pendapat lain mengenai kepala Madrasah dipaparkan oleh E. Mulyasa (2003/115) yaitu mengenai kemampuan yang wajib dimiliki dalam kepemimpinan kepala Madrasah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang wajib terwujud kepala Madrasah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala Madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berinteraksi.” Berikut adalah rincian aspek dan indikator pemimpin dalam konteks kepemimpinan kepala Madrasah:

1. Kepribadian : Memiliki sifat kejujuran, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil keputusan, tidak emosioal, berjiwa besar, emosi yang dapat dikendalikan, dan mejadi contoh bagi bawahan.
2. Pengetahuan : paham akan kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakter peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Pemahaman terhadap visi dan misi Madrasah : Mengembangkan visi dan misi Madrasah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi Madrasah ke dalam tindakan yang berdampak baik pada lembaga.

4. Kemampuan mengambil keputusan : Keputusan diambil bersama tenaga kependidikan di Madrasah, mengambil keputusan untuk kepentingan dalam Madrasah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan luar Madrasah.
5. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di Madrasah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

### 3. Syarat-syarat Kepemimpinan

Imam al-Ghazali dalam munawir sadzali (1993/78) mengemukakan sepuluh syarat bagi seseorang yang akan menjadi pemimpin, yaitu:

- a) orang yang telah dewasa/balig.
- b) Tidak gila.
- c) Seorang yang merdeka.
- d) Seorang pemimpin haruslah berjenis kelamin laki-laki.
- e) Mempunyai pendengaran dan penglihatan yang sehat.
- f) Memiliki kekuasaan yang nyata.
- g) Mempunyai hidayah.
- h) Memiliki ilmu pengetahuan
- i) Mampu mengendalikan diri dari perbuatan tercela.

Menurut Ngalim Purwanto (2005/12) beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan:

- a) Rendah hati dan sederhana
- b) Suka menolong
- c) Sabar dan dapat menahan emosi
- d) Percaya diri
- e) Jujur, adil, dan bisa dipercaya

## METODE PENELITIAN

Deskripsi data penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan Kepala Madrasah (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).

Dalam mengumpulkan data, dilakukan peneitian di MTS Al Manar Tembung . Data penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner (angket) kepada 13 responden. Angket dikembangkan dengan menggunakan skala Likert.

## PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

**Tabel 4. 1**  
**Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Deskripsi Data	Kepemimpinan Kepala Madrasah
Mean	95.54
Median	95.00
Mode	86
Std. Deviation	5.768

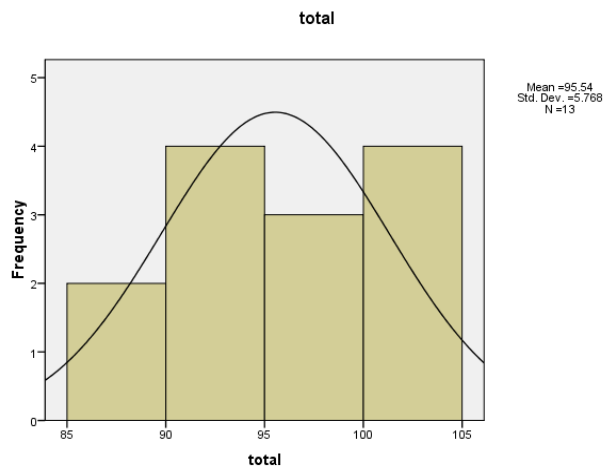
Minimum	86
Maximum	104
Sum	1242

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 95.54, median 95.00, mode 86, standar deviasi 5.768, minimum 86, maksimal 104, dan skor total 1242. Untuk mengetahui arah kecenderungan data yang diperoleh dari hasil penelitian, distribusi frekuensi data kepemimpinan kepala madrasah (X) dapat dilihat pada tabel berikut,

**Tabel 4.2**  
**Destribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Kelas Interval	F	Fk	% f	% fk
86 – 91	3	23.1	23.1	23.1
92 – 97	4	30.8	30.8	53.8
98 – 103	5	38.5	38.5	92.3
104 – 108	1	7.7	7.7	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kepemimpinan kepala Madrasah terletak pada kelas interval 86 - 91 dengan frekuensi 3 orang (23.1), 92 - 97 dengan frekuensi 4 orang (30.8), 98 - 103 dengan frekuensi 5 orang (38.5), 104-105 dengan frekuensi 3 orang (7.7). Jadi, variabel kepemimpinan kepala Madrasah yang memperoleh nilai *mean* sebesar 95.54 berada pada kelas interval 98 – 103 dengan frekuensi 5 orang (38.5 %). Hasil distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat digambarkan histogram seperti Gambar berikut ini :



**Gambar 4.1 Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, dapat diketahui dari 23 butir pertanyaan nilai minimum ( $X_{min}$ ) bernilai 86 dan nilai maksimum ( $X_{max}$ ) 104, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) yaitu  $(X_{max} + X_{min})$



diperoleh nilai 95. Standar deviasi ideal (SDi) yaitu  $\frac{(X_{\max} - X_{\min})}{6}$  diperoleh nilai 3.

Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

Tinggi :  $X \geq Mi + SDi$   
 Sedang :  $Mi - Sdi \leq X < Mi + SDi$   
 Rendah :  $X < Mi - Sdi$

Dari data deskriptif statistic maka diperoleh nilai mean (Mi) sebesar 95 dan standar Deviasi ideal 3.

Tinggi :  $X \leq Mi + SDi$   
           :  $X \leq 98$   
 Sedang :  $Mi - Sdi \leq X < Mi + SDi$   
           :  $92 \leq X < 98$   
 Kurang :  $X < Mi - SDi$   
           :  $X < 92$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat table distribusi kecenderungan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \leq 98$	6	46	Tinggi
2.	$92 \leq X < 98$	4	31	Sedang
3.	$X < 92$	3	23	Rendah

Dari table di atas, menunjukkan pada ketegori tinggi sebanyak 6 orang (46 %), pada kategori sedang 4 orang (31 %), dan kategori rendah 3 orang (23 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori tinggi yaitu Sebesar 46%, Kategori sedang 31% dan kategori rendah 23%.

### 1. Kinerja Guru

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Data Kinerja Guru**

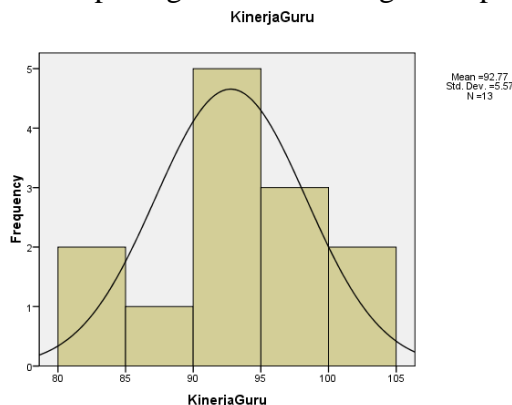
Deskripsi Data	Kinerja Guru
Mean	92.77
Median	94.00
Mode	95
Std. Deviation	5.570
Minimum	82
Maximum	102
Sum	1206

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 92.77, median 94.00, mode 95, standar deviasi 5.570, minimum 82, maksimal 102, dan skor total 1206. Untuk mengetahui arah kecenderungan data yang diperoleh dari hasil penelitian, distribusi frekuensi data Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Destribusi Frekuensi Kinerja Guru**

Kelas Interval	F	Fk	% f	% fk
82 – 86	2	15,4	15,4	15,4
87 – 91	1	7,7	7,7	23.1
92 – 96	8	61.5	61.5	84,6
97 – 102	2	15.4	15.4	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa frekuensi variabel Kinerja Guru terletak pada kelas interval 82 – 86 dengan frekuensi 2 orang (15,4%), 87 – 91 dengan frekuensi 1 orang (7,7%), 92 – 96 dengan frekuensi 8 orang (61.5), 97 – 102 dengan frekuensi 2 orang (15.4%). Jadi, variabel kepemimpinan kepala Madrasah yang memperoleh nilai *mean* sebesar 92.77 berada pada kelas interval 92 – 96 dengan frekuensi 8 orang (61.5%). Hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru dapat digambarkan histogram seperti Gambar berikut ini :



**Gambar 4.2 Histogram Kinerja Guru**

Selanjutnya penentuan kecenderungan variabel, dapat diketahui dari 22 butir pertanyaan nilai minimum ( $Y_{min}$ ) bernilai 86 dan nilai maksimum ( $Y_{max}$ ) 104, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) yaitu  $\frac{Y_{max} + Y_{min}}{2}$

diperoleh nilai 92. Standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu  $\frac{Y_{max} - Y_{min}}{6}$  diperoleh nilai 3.

Dari perhitungan tersebut dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

- Tinggi :  $X \geq M_i + SD_i$
- Sedang :  $M_i - SD_i \leq X < M_i + SD_i$
- Rendah :  $X < M_i - SD_i$

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai mean ( $M_i$ ) sebesar 93 dan standar Deviasi ideal 3.

Tinggi :  $X \leq M_i + SD_i$   
:  $X \leq 96$   
Sedang :  $M_i - SD_i \leq X < M_i + SD_i$   
:  $90 \leq X < 96$   
Kurang :  $X < M_i - SD_i$   
:  $X < 90$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat table distribusi kecenderungan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Kategori Kinerja Guru**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 96$	2	15	Tinggi
2.	$90 \leq X < 96$	8	62	Sedang
3.	$X < 90$	3	23	Rendah

Dari table di atas, menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 2 orang (15 %), pada kategori sedang 4 orang (62 %), dan kategori rendah 3 orang (23 %). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori tinggi yaitu Sebesar 15%, Kategori sedang 62% dan kategori rendah 23%.

**Tabel 4.13**  
**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637	.406	.352	4.484

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,406. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 40,6%

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dinilai dari kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi Madrasah, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi di MTS Al Manar Tembung berada pada kategori kategori tinggi sebesar 46%, kategori sedang sebesar 31%, dan kategori rendah sebesar 23%, dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 95.54 dengan frekuensi 5 (38.5%).
2. Kinerja Guru dinilai dari Perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, evaluasi pembelajaran di MTS Al Manar Tembung pada kategori tinggi yaitu sebesar

15%, kategori sedang 62%, kategori rendah 23%, dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 92,77 dengan frekuensi 8 (61.5%).

3. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan di dalam suatu lembaga ditentukan oleh kinerja yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan tersebut, kinerja akan meningkat apabila pemimpin yang berada di Madrasah tersebut mampu memberikan pengaruh yang baik untuk guru meningkatkan kinerjanya. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap Kinerja guru di MTS Al Manar Tembung dengan perolehan nilai sebesar 40,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Syafaruddin, Anzizhan,(2010), *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, Depok: Prenatamedia Grub,
- Prawerosentono ,Suryadi, (1999), *Kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun lembaga kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*, (Yogyakarta: BPFE)
- Rachmawati, T. dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Simanora ,Henry, (1997), *manaemen sumber daya manusia*, yogyakarta:YKPN.
- . Mulyasa, (2003), *menjadi guru profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet,
- Sadzali, Munawir, *Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, Cet. V, (Jakarta: UI Press,1993).
- Rigio, S.E (2003) *Instruction to industrial and orgazational psychology Edition*,New Jersey: Prentice Hall,
- Syafaruddin,(2017), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,Bandung: Ciptapustaka Media
- Kartono ,Kartini, (1990), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta:Rajawali,
- Rifa'i ,Muhammad, (2019),*Manajemen Organisasi Pendidikan*, Malang: Cv. Humanis,
- Wijaya Candra,(2017), *Perilaku Organisasi*, Medan: LPPI,
- Kartono ,Kartini, (1990), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta:Rajawali,
- E. Mulyasa, 2003, *Menjadi kepala Madrasah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofseet

