



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI DI SULSEL

Sampara Halik¹, Rudhi², Asriadi³, Musliadi³

¹Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Dawah Wal Irsyad Maros, ²Universitas Agama Islam As'adiyah Sengkang,³⁴ Universitas Islam Ahmad Dahlan
e-mail: samparahalik05@gmail.com¹, jayadirudhi@gmail.com², asriadiaccy92@gmail.com³, adhyimus@gmail.com³



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Menggunakan pendekatan kuantitatif, yang datanya berupa angka-angka. Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian korelasional karena hubungan antara variabel. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel yang diamati, data yang digunakan yakni angket atau kuesioner sebanyak 391 responden guru sebagai sampel dari populasi 1.790 orang guru tersebar di seluruh Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Data dianalisis dengan menggunakan program Excel SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (3_i) = 0,469 atau 46,90% dan diperlihatkan melalui hasil signifikansinya, yakni $t_{hitung} = 8.609$ dengan probabilitas = $0,000 < 0,05$. Memberikan indikasi bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang dapat ditunjukkan melalui nilai $F_{hitung} = 30.872$ dan Probability (sig) = $0.000 < \alpha = 0.05$, dan kontribusi pengaruh terhadap variabel bebas relatif besar terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R^2) = 0.637 atau 63.70% variasi kinerja guru, dan terdapat 0.363 atau 36.30% kinerja guru yang ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, SPSS

Abstract

This study was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of leadership on teacher performance. Using a quantitative approach, the data is in the form of numbers. This study also uses a correlational research type because of the relationship between variables. To determine whether there is an influence between the observed variables, the data used is a questionnaire or questionnaire of 391 teacher respondents as a sample from a population of 1,790 teachers spread across all State Islamic Senior High Schools in South Sulawesi. The data were analyzed using the Excel SPSS program version 21.0. The results of the study show that leadership has a positive and significant effect on teacher performance, evidenced by the large contribution through the contribution value (3_i) = 0.469 or 46.90% and shown through the results of its significance, namely $t_{hitung} = 8.609$ with a probability = $0.000 < 0.05$. Provides an indication that leadership has a positive and significant influence on teacher performance (Y), which can be shown through the F count value = 30.872 and Probability (sig) = $0.000 < \alpha = 0.05$, and the contribution of influence on the independent variable is relatively large on the performance of State Madrasah Aliyah teachers in South Sulawesi shown through the determination index value (R^2) = 0.637 or 63.70% of teacher performance variation, and there is 0.363 or 36.30% of teacher performance determined by other factors that have not been included in this study.

Keywords: Leadership of the Madrasah Principal, teacher performance, SPSS

1. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang “Sistem Pendidikan Nasional,” Bab II Pasal 3, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada sisi lain, era globalisasi sekarang ini merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada persaingan dalam berbagai bidang. Suka tidak suka, kemajuan itu menuntut masyarakat untuk memantapkan diri dalam meningkatkan kualitasnya agar menjadi sumber daya manusia yang unggul. Selain itu harus mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut merupakan tanggung jawab penyelenggara pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang makin berperan dalam menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, dan mandiri, serta profesional di bidangnya masing-masing.

Madrasah sebagai salah satu lembaga satuan pendidikan yang ditangani langsung oleh Kementerian Agama, sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, merupakan lembaga pendidikan yang bercirikan Islam dengan porsi pembelajaran agama Islam jauh lebih banyak dibandingkan dengan sekolah umum. Madrasah diharapkan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa, dan negara.

Dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan, madrasah sebagai salah satu satuan pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah umum. Guru diposisikan sebagai garda terdepan dan menempati posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, terutama berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdian.

Keberhasilan beberapa madrasah belum mampu menghapus kesan bahwa sekolah umum lebih unggul daripada madrasah. Pada satu sisi, kualitas siswa madrasah lebih baik daripada siswa sekolah umum apabila ditinjau dari segi penguasaan agama. Pada sisi lain, mutu siswa madrasah lebih rendah daripada siswa sekolah umum apabila ditilik dari penguasaan materi umum. Kesan seperti itulah yang terpatrit di benak khalayak umum. Dengan demikian pengelola madrasah harus berupaya meningkatkan kualitas anak didik, terutama dalam penguasaan pengetahuan umum, supaya dapat melahirkan manusia-manusia pembelajar yang menguasai semua bidang pengetahuan, baik pengetahuan agama maupun pengetahuan umum.

Dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang di semua bidang kehidupan, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat memaksa semua individu agar mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri supaya tidak tertinggal. Guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu diperlukan pendidikan yang bermutu. Sementara itu, pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran. Apabila guru, selaku sumber daya pendidik, mampu mendidik dengan baik, maka lembaga pendidikan akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

Tidak dapat pula dinafikan bahwa rendahnya kualitas sumber daya manusia suatu bangsa salah satunya disebabkan karena rendahnya mutu pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional ialah peningkatan mutu pendidikan. Salah satu inovasi dari kebijakan pokok tersebut adalah membentuk layanan lembaga madrasah yang berkualitas.

Layanan lembaga madrasah yang berkualitas akan mewujudkan dan menentukan keberhasilan madrasah (Abdul Hadi, 2014). Apabila ingin memberikan hasil yang baik, maka hendaknya memberikan pelayanan yang berkualitas, bukan memberikan pelayanan yang buruk atau tidak berkualitas kepada orang lain.

Adapun definisi pelayanan yang berkualitas, menurut Aminah Zahra (2014), tidak hanya sebatas “mengantarkan atau melayani.” Pelayanan (service) berarti “mengerti dan memahami.” Artinya, pihak madrasah harus mengerti apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dan mesti memahami

apa yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Itulah hakikat pelayanan. Maka dari itu, keberhasilan madrasah bersifat mikro berdasarkan tujuan dan sasaran pendidikan pada tingkat satuan pendidikan dengan dua tolok ukur, yakni tujuan dan sasaran pendidikan pada tingkat satuan pendidikan tersebut sejalan dengan tujuan pendidikan nasional serta sejauh mana tujuan dan sasaran itu dapat dicapai.

Keberhasilan madrasah harus diupayakan secara maksimal dengan perencanaan yang matang dan didukung secara aktif oleh seluruh warga madrasah. Perencanaan yang matang baru akan terwujud apabila seluruh komponen madrasah berperan dalam upaya mencapai keberhasilan yang diharapkan. Salah satu upaya untuk mencapai keberhasilan madrasah, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru, adalah kepemimpinan kepala madrasah.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan pada tingkat satuan pendidikan memiliki peran yang cukup besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di madrasah yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala madrasah bertugas sebagai agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait menjadi termotivasi serta berperan aktif dalam perubahan.

Posisi pemimpin merupakan penentu masa depan madrasah. Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan penentu arah yang hendak ditempuh madrasah dan pengendali madrasah menuju tujuannya. Madrasah yang efektif, bermutu, dan favorit, menurut Basuki (2012), tidak lepas dari peran kepala madrasah. Sementara itu, Imam Suprayogo (2015) menyatakan bahwa posisi dan peran pemimpin di setiap organisasi memang sangat sentral. Kemajuan atau kemunduran organisasi sangat tergantung pada sejauh mana seorang pemimpin mampu berinovasi memajukan organisasinya.

Kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dalam satuan pendidikan di madrasah.

Kepemimpinan dalam pendidikan adalah proses menggerakkan, memengaruhi, dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut, menurut Nawawi (2016: 231), setiap pemimpin pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberikan semangat dan motivasi agar melakukan pekerjaannya secara ikhlas. Demikian pula dengan peningkatan kinerja guru madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah dapat membangun motivasi kerja dan semangat kerja guru Madrasah Aliyah dengan cara memadukan pendekatan kekeluargaan dan profesionalisme kerja.

Benang merah yang bisa ditarik dari fenomena yang telah terjadi dari beberapa penelitian dan inkonsistensi hasil penelitian yang dilakukan secara empiris, dan kinerja guru yang mengacu pada kesenjangan empirik yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti akan meneliti kembali pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri. Adapun pertimbangannya adalah penelitian empirik yang ditemukan oleh Sahlan Lubis (2020) dan Musafir Thahir (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas

kinerja guru yang belum optimal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satu sebagai pengajar dan pendidik. Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan. Tugas dan peran seorang guru telah diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yakni (1) kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat, dan (2) peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja; selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut, antara lain, kepemimpinan

Berdasarkan pengamatan yang lebih saksama, peneliti menemukan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah masih kurang produktif jika dibandingkan dengan guru yang ada di bawah naungan Kementerian Pendidikan Nasional, ditambah dengan pandangan dan opini masyarakat yang menganggap bahwa mutu lulusan Madrasah Aliyah berbeda dengan mutu lulusan sekolah umum berdasarkan indikator sekolah umum bisa menembus perguruan tinggi ternama dan terkemuka di

Kota Makassar dan perguruan tinggi terkemuka pada umumnya, sedangkan mutu lulusan Madrasah Aliyah belum maksimal. Hal itulah yang mendorong penulis untuk melihat dan mengambil judul penelitian lingkup Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

Dalam penulisan disertasi ini, penulis sengaja memilih judul ini dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. penulis sangat tertarik untuk mengetahui keadaan Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Sulawesi Selatan;
- b. penulis pernah menjadi Kepala Madrasah Aliyah pada madrasah yang didirikan oleh masyarakat;
- c. penulis ingin mengetahui kualitas kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri yang tersebar di 22 kabupaten dan kota; dan
- d. Karya tulis ilmiah ini dapat dimanfaatkan oleh para pembaca dalam peningkatan kinerja guru pada masa yang akan datang.

Berdasarkan data di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat 1.040 orang guru Madrasah Aliyah Negeri yang berstatus PNS dari 1.790 guru Madrasah Aliyah Negeri. Para guru tersebut bekerja di madrasah milik Kementerian Agama yang dapat dipastikan memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang jauh berbeda dengan Madrasah Aliyah yang dikelola swasta atau yang didirikan oleh masyarakat. Selain itu, guru Madrasah Aliyah Negeri yang berstatus PNS tersebut dipimpin oleh Kepala Madrasah yang juga berstatus PNS. Berkenaan dengan hal itu, peneliti ingin mengamati dari dekat apakah status Pegawai Negeri Sipil yang dimiliki guru tersebut bisa menunjang kinerjanya sebagai guru dan berdampak baik pada mutu lulusan.

2. METODE

Metode penelitian diartikan sebagai cara individual untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang datanya berupa angka-angka. Dan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, karena hubungan antara variabel.

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, baik orang atau objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel itu sendiri ada dua macam, yaitu:

Variabel independen atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Adapun variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah.

Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Penelitian ini juga diklasifikasikan dalam penelitian kuantitatif korelatif, di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel yang diamati pada Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

Variabel X adalah kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Sedangkan variabel Y adalah kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang diberikan dan dikirimkan kepada guru-guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Rancangan instrumen berupa serangkaian pernyataan atau pertanyaan untuk menggambarkan karakteristik kinerja guru dan faktor lainnya, seperti kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan, dengan menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat pengumpul data menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban.

Data yang dihasilkan dari skala Likert adalah berupa data interval. Dalam rangka mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, peneliti lakukan dengan menggunakan skala Likert, mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2012:93). Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi sub-variabel, yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator tersebut dijadikan

titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

3. PELAKSANAAN KEGIATAN PKM

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, dan data diperoleh sesuai dengan banyaknya variabel yang diteliti, yaitu dengan menggunakan beberapa variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel penelitian ini masing-masing adalah kepemimpinan (X) dan variabel kinerja guru yang disimbolkan sebagai Y.

Jumlah guru yang diteliti seluruhnya terdiri dari laki-laki dan perempuan yang berjumlah 391 orang. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama tiga bulan lamanya dengan menggunakan kuesioner yang didukung oleh data sekunder serta tetap melakukan wawancara kepada kepala Madrasah, terutama dalam lingkup madrasah yang diteliti.

Selain menyebarkan kuesioner, wawancara singkat juga dilakukan dengan harapan untuk mempertemukan apakah data yang dikumpulkan secara primer sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan. Data sekunder ini diharapkan juga dapat memperkuat analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, sehingga kesimpulan penelitian ini dapat digeneralisasi secara keseluruhan kepada guru yang bertugas pada sekolah tersebut.

Dasar penilaian dari nilai rata-rata dalam penelitian ini mengacu pada skor yang digunakan, yaitu nilai 1 sangat tidak setuju dan nilai 2 tidak setuju, nilai 3 kurang setuju, nilai 4 setuju dan nilai 5 sangat setuju. Rentang nilai tersebut sesuai skala likert, interval 1-5, mulai dari sangat tidak setuju sampai pada sangat setuju. Jumlah data yang masuk dari responden guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut.

Tabel .1

Data responden penelitian

No	Nama Kab/Kota	Jumlah MAN	Jumlah Guru	Sampel Guru
1	2	3	4	5
1	Sinjai	2	136	20
2	Bulukumba	2	130	35
3	Selayar	1	43	8
4	Bantaeng	1	43	43
5	Jeneponto	1	76	75
6	Gowa	2	68	15

7	Makassar	3	244	55
8	Pangkep	1	86	15
9	Barru	2	91	5
10	Pare - Pare	2	94	5
11	Pinrang	1	101	5
12	Sidrap	1	41	0
13	Enrekang	1	78	10
14	Soppeng	2	101	18
15	Bone	4	197	45
16	Luwu	1	35	0
17	Wajo	1	72	10
18	Luwu Utara	1	42	8
19	Luwu Timur	1	20	13
20	Palopo	1	59	6
21	Tana Toraja	1	33	0
		32	1.790	391

Sumber : Data Primer diolah 2022

Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam angket atau kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil tabulasi data dengan menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), untuk mengetahui tanggapan responden guru tersebut, secara deskriptif hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah Aliyah (X)

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya dan menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal sholih dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah merupakan variabel bebas, yakni (1) pemimpin amanah dengan indikator (a) tauladan, (b) tanggung jawab, (c) musyawarah, (d) harmonious (e) tegas, (f) lemah lembut (2) pemimpin ideal dengan indikator (a) kerja sama, (b) komunikatif, (c) inovatif, (d) keterbukaan, (3), pemimpin motivator. Indikatornya (a) motivasi, (b) transparan, (c) penghargaan, (d) pembimbing, (e) inspirator, (4) pemimpin intelek Indikatornya (a) adil, (b)

visioner, (c) cerdas, (5) pemimpin peduli indikatornya (a) membimbing, (b) menilai, (c) menasehati, (d) perhatian.

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah diproses melalui tabulasi data, pola kepemimpinan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri Sulawesi Selatan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, khususnya yang bertugas pada berbagai mata pelajaran pada sekolah tersebut. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden dan dapat memberikan tanggapan adalah sebanyak 391 orang. Deskripsi mengenai kepemimpinan didasarkan pada ke-5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap ke-5 tema pertanyaan tentang kepemimpinan dapat ditunjukkan secara deskriptif. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan ditunjukkan pada Tabel 08, sebagai berikut:

Tabel. 2

Frekuensi dan tanggapan tentang kepemimpinan (X)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata2
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	171	43,73	220	56,27	4,56
X.2	0	0,00	0	0,00	2	0,51	212	54,22	179	45,78	4,47
X.3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	209	53,45	182	46,55	4,47
X.4	0	0,00	0	0,00	6	1,53	195	49,87	196	50,13	4,55
X.5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	220	56,27	171	43,73	4,44
Mean											4,50

Sumber : Data primer diolah, 2022

Untuk hasil analisis pada kepemimpinan yang terdapat pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari 391 responden secara umum menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut: Kategori tingkat penilaian terhadap lima indikator yang terdapat dalam variabel kepemimpinan umumnya berkategori baik, yaitu rata-rata di atas empat (4,50). Artinya setiap indikator dapat diuraikan seperti kesesuaian kelima indikator, yaitu X.1, X.2, X.3, X.4, dan X.5, karena kelima indikator kepemimpinan memiliki nilai bobot rata-rata di atas 4,0. Dengan demikian, maka semua indikator yang membentuk variabel kepemimpinan memiliki nilai yang tinggi.

Hasil Penelitian

Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

Hipotesis bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah yang positif dan signifikan. Setelah dilakukan pengujian koefisien regresi sebesar 0,469 dan nilai signifikansinya adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program SPSS, 21.0 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang dapat ditunjukkan melalui nilai $F_{hitung} = 30.872$ dan $Probability (sig) = 0.000$.

$$< \alpha = 0,05$$

Sedang kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel bebas relatif besar, yakni: kepemimpinan (X) terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi - Selatan yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R^2) = **0,637 atau 63,70%**.

DISCUSSION (Pembahasan)

Berdasarkan tujuan penelitian ini, yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas, yakni kepemimpinan (X), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini secara serentak atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh guru positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,637 atau 63,70%. Artinya kinerja guru dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu menggunakan variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala madrasah.

Sedang adanya sisa sebesar 0,363 atau 36,30% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga dapat ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan.

Di samping memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan variabel, yaitu kepemimpinan tersebut, maka secara parsial variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh kepemimpinan dalam penelitian ini dipahami sebagai wujud dari aktualisasi kemampuan kepala Madrasah dalam mengasumsikan hasil kepemimpinan yang telah dihasilkan, dan dinilainya memberi pengaruh atau biasanya penilaian keberhasilan, yakni adanya pengaruh atau

tidak hasil penilaian, berdasarkan perubahan atau hasil yang positif dalam menjalankan tugas yang diemban dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah.

Sebagaimana telah diketahui bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja guru melalui arahan-arahan dan petunjuk yang dapat memberi motivasi kerja, sehingga proses pendidikan. Dengan menggunakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang harus dikerjakan tentunya diharapkan untuk mewujudkan pelaksanaan tugasnya sebagai wadah pengabdian yang efektif dan untuk meningkatkan pelayanan akademik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pelayanan pendidikan yang berorientasi kepada kepuasan yang dapat dirasakan baik oleh segenap guru maupun para peserta didik, juga diharapkan menjadi lokomotif pembangunan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka setiap madrasah melalui kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengarahan dan petunjuk kepada segenap guru agar dapat menunjukkan dedikasi pengabdiannya yang ditunjukkan dalam proses belajar mengajar. Kepala Madrasah harus dapat menjadi suri teladan dalam melaksanakan kepemimpinannya sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya juga dapat meneladani sehingga pada akhirnya peserta didik juga lebih bersemangat belajar.

Dan Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Madrasah dapat mendorong semangat kerja guru pelayanan akademik pelayanan administrasi pendidikan, dan ternyata terbukti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah diterapkan sesuai dengan kebutuhan dalam pelayanan pendidikan, maka dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Provinsi Sulawesi Selatan.

Temuan penelitian ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi $(3_1) = 0,469$ atau 46,90% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya, yakni $t_{hitung} = 8.609$ dengan probabilitas $= 0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa dengan kepemimpinan kepala madrasah yang baik dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya, maka dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program SPSS, 21.0 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang dapat ditunjukkan melalui nilai $F_{hitung} = 30.872$ dan Probability (sig) $= 0.000 < \alpha = 0.05$.

Sedang kontribusi atau sumbangan pengaruh kedua variabel bebas relatif besar, yakni kepemimpinan (X) terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi $(R^2) = 0,637$ atau 63,70% variasi kinerja

guru, dan terdapat 0,363 atau 36,30% kinerja guru yang ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Variabel kinerja guru merupakan variabel bebas yang terdiri atas 4 penilaian hasil belajar dan tindak lanjut. Komponen perencanaan pembelajaran terdiri atas 5 bagian, komponen pelaksanaan pembelajaran terdiri atas 7 bagian, komponen kegiatan penutup terdiri atas 3 bagian, dan komponen penilaian hasil pembelajaran terdiri atas 4 bagian, sehingga jumlah bagian yang membentuk variabel kinerja guru sebanyak 19 (sembilan belas) bagian.

Adapun temuan atau novelti dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah yang memiliki sikap lemah lembut dan pemaaf, menjadi cerminan perilaku bagi guru, menciptakan hubungan yang baik serta menimbulkan harmonisasi dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah.
2. Kepala madrasah yang selalu memberikan nasehat bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, membimbing serta menjaga hubungan yang baik, memohonkan ampun, suka bermusyawarah, dan menjaga hubungan baik dengan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah.
3. Guru yang memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP, sesuai dengan kurikulum/silabus, memperhatikan karakteristik peserta didik dalam menyusun bahan ajar secara sistematis, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. Serta melakukan pembelajaran sesuai standar yang telah ditentukan berdampak dan/atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah.

Adapun rekomendasi untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melakukan survei penelitian untuk mengetahui bisa atau tidak untuk memperoleh data penelitian atau sebelum menentukan aspek yang akan diteliti, terlebih dahulu memahami kemudahan dan kesulitan untuk memperoleh data penelitian.
2. Diharapkan kepada peneliti berikutnya agar lebih kompleks variabel penelitiannya agar menghasilkan suatu temuan penelitian yang lebih akurat dan lebih luas cakupannya.

Didalam melakukan penelitian hendaknya memperhatikan jumlah sampel atau responden sehingga aspek atau variabel yang akan diteliti akan semakin baik dan terarah

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, kemudian setelah dilakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh guru dapat mendorong semangat kerja guru, pelayanan akademik, dan pelayanan administrasi pendidikan, dan ternyata terbukti bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah diterapkan sesuai dengan kebutuhan dalam pelayanan pendidikan, maka dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan. Dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (β_1) = 0,469 atau 46,90% dan diperlihatkan melalui hasil signifikansinya, yakni $t_{hitung} = 8.609$ dengan probabilitas = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, memberikan indikasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang baik dan diterapkan sesuai dengan kebutuhan, maka dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang dapat ditunjukkan melalui nilai $F_{hitung} = 30.872$ dan Probability (sig) = 0.000, $< \alpha = 0.05$, sedangkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel bebas relatif besar, yakni kepemimpinan (X) terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Sulawesi Selatan, yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R^2) = 0.637 atau 63.70%, dan terdapat 0.363 atau 36.30% kinerja guru yang ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini

REFERENCES (DAFTAR PUSTAKA)

- Ad-Dumaiji, A. (2021). *Konsep kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta Timur: Ummul Qura.
- Abdullah, H. (2019). *Pengantar studi manajemen pendidikan*. Makassar: Pustaka Almaida.
- Abdullah, M. (2014). *Menjadi kepala sekolah efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Abdul Hadis & Nurhayati, B. (2010). *Manajemen mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Aminatul, Z. (2014). *Total quality management: Teori & praktik manajemen untuk mendorong mutu pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arsyad, A. (2012). *Pokok-pokok manajemen: Pengetahuan praktis bagi pimpinan dan eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Almunawwar, S. A. H. (2005). *Aktualisasi nilai-nilai Qurani dalam sistem pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press.
- Abubakar, A. (2013). *Kinerja guru mata pelajaran madrasah di Sulawesi Tenggara*. Makassar: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama.
- Basuki. (2012). *Mengenal profil sekolah/ madrasah: Berdasarkan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Palopo: STAIN Palopo Press.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dewi, E. (2006). *Menggagas pemimpin yang ideal (Cet. I)*. Yogyakarta: AK Group.
- Rosyada, D. (2004). *Paradigma pendidikan demokratis*. Jakarta: Kencana.
- Mulyasana, D. (2012). *Pendidikan bermutu*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama RI. (1995). *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Jakarta: CV Alwah Dharma.
- Departemen Agama. (2002). *Al-Qur'an dan terjemahnya*.
- Agus, D. (2004). *Manajemen supervisi: Petunjuk praktis bagi para supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sallis, E. (2006). *Total quality management in education: Manajemen mutu terpadu (A. A. Riyadi, Terj.)*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- El Widdah, M. (2012). *Kepemimpinan berbasis nilai dan pengembangan mutu madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, H. (2005). *Metodologi research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (Ed. revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H., & Soemanto, W. (1998). *Kepemimpinan dan supervisi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isjoni. (2006). *Gurukah yang dipermasalahkan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Iskandar, A., & Yufriidawati. (2013). *Pengembangan pola kerja harmonis dan sinergis antara guru, kepala sekolah, dan pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Mulyasa, E. (2013b). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qomar, M. (2010). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Mardiyah. (2013). *Kepemimpinan kiai dalam memelihara budaya organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Purwanto, M. N. (2007). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-7). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis data kualitatif*. Jakarta: UIP.
- Mujied, A. (2011). *Kamus istilah fiqh*. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Mulyono. (2009). *Educational leadership*. Malang: UIN-Malang Press.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Khusnuddin, M. (2016). *Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Darul Huda Mayak Ponorogo tahun akademik 2015–2016* (Tesis tidak diterbitkan).
- Fatah, N. (2013). *Sistem penjaminan mutu pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tim Redaksi. (2001). *Kamus besar bahasa Indonesia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Balai Pustaka.
- Hamalik, O. (2014). *Psikologi belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Idrus, M. (2007). *Metode penelitian ilmu-ilmu sosial*. Yogyakarta: UII Press.
- Uray, I. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.

DAFTAR PUSTAKA

- Giri, N. G. B. W, P., I. M. D. (2020). Perlindungan hukum terhadap pasien sebagai konsumen pengguna jasa di bidang kesehatan dalam transaksi terapeutik. *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum*, 9(5), 1–12.
- Landra, P. T. C, D., S. A. Y. (2018). Perspektif perlindungan hukum terhadap pasien serta pertanggungjawaban atas pelanggaran perjanjian terapeutik berdasarkan hukum perdata. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 3(1), 1–16.
- Makasenggehe, C. J. (2023). Aspek hukum transaksi terapeutik antara tenaga medis dengan pasien. *Lex Privatum*, 12(1), 1–15.
- Sinaga, N. A. (2024). Perjanjian terapeutik kaitannya dengan informed consent dalam praktik kedokteran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 1(1), 1–10.
- Widjaja, N, H., S. (2024). Kedudukan perjanjian terapeutik dan informed consent dalam KUH Perdata. *Hukumonline*.