

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bagaimanapun pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian dibanyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan (sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia) dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh indikator-indikator ekonomi dan sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakatnya.<sup>1</sup>

Pendidikan di Indonesia, diharapkan mampu membangun integrasi keberibadian manusia Indonesia seutuhnya dengan mengembangkan berbagai potensi secara terpadu. UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menegaskan:

Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 9

<sup>2</sup>Departemen Agama RI, *UU dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), h. 8-9

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut diharapkan agar pemerintah meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan memiliki keunggulan yang menonjol baik dari pengetahuan, sikap, serta keterampilannya.

Bagi pendidikan di Indonesia, sekarang dihadapkan kepada berbagai permasalahan yang amat berat, khususnya dalam upaya menyiapkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bersaing di era yang sangat kompetitif.<sup>3</sup> Pendidikan nasional sedang mengalami berbagai perubahan yang cukup mendasar yang diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru (masalah inovatif). Disamping itu perubahan tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia.<sup>4</sup>

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah. Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif siswa, tetapi juga sebagai pendidik yang

---

<sup>3</sup>M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, h. 10

<sup>4</sup>Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 1

mampu membimbing dan mengembangkan siswa sesuai dengan bakatnya masing-masing.<sup>5</sup>

Faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru sebagai tenaga pendidik adalah kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Baik tidaknya kinerja guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru secara profesional yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.<sup>6</sup>

Allah swt. telah menjelaskan kepada hamba-Nya mengenai posisi kinerja dalam Islam yang digariskan kepada manusia, sebagaimana Firman-Nya dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Hal yang terkandung dalam ayat ini adalah kinerja mempunyai makna keberadaan yang penting dalam kehidupan, karena berhasil atau gagalnya atau tinggi dan rendahnya kualitas hidup manusia ditentukan oleh kinerjanya.

---

<sup>5</sup>Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), h. 80

<sup>6</sup> Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, h. 4

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor diantaranya bagaimana atasan memimpin bawahan, yang demikian itu disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin. Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin.<sup>7</sup>

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.<sup>8</sup>

Peran penting gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendukung agar kinerja berjalan secara efektif. Allah swt. telah menjelaskan kepada hamba-Nya tentang peran kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana Firman-Nya dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ  
 يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا  
 تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Hal yang terkandung dalam ayat ini adalah bahwa Allah swt. ingin menjadikan seorang pemimpin dari kalangan manusia untuk mengemban tugas, amanah dan tanggung jawab di muka bumi ini.

---

<sup>7</sup>Ibid, h. 5

<sup>8</sup>Soekanto Indrafachrudi, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, 1983), h. 23

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah/sekolah dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya.<sup>9</sup> Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai arahan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau pegawai. Oleh karena itu, situasi dalam menetapkan dan menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi terutama dalam peningkatan kerja guru disuatu lembaga sekolah adalah menjadi penting melihat situasi dimana kepemimpinan itu berlangsung.<sup>10</sup> Peran kepemimpinan di suatu sekolah dipegang penuh oleh kepala sekolah yang diangkat jabatannya oleh pemerintah atau yayasan.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang atau guru yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, latar belakang yang berbeda-beda. Mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, membimbing, menggerakkan dan merubah tingkah laku bawahannya menuju tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 191

<sup>10</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 150

<sup>11</sup>Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, h. 6

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan pencapaian hasil belajar siswa agar menguasai aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan memerhatikan kompetensi guru. McEwan dalam Ditjen PMPTK menyebutkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran (pendidikan) di sekolah diantaranya menjadi narasumber bagi guru, mengondisikan guru untuk mencapai cita-cita profesional tinggi dan mengembangkan kemampuan profesionalitas guru.<sup>12</sup>

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMPN 5 Pelaihari bahwa kepala sekolah terlihat mampu menerapkan gaya kepemimpinannya secara optimal kepada para guru. Hal ini dapat terlihat dari kepala sekolah yang selalu memberikan dorongan semangat kerja terhadap guru, memberikan kesempatan terhadap guru untuk berkonsultasi, memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru, memberikan perhatian terhadap kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan tugasnya, memperlakukan guru dalam pemberian tugas dengan mempertimbangkan sesuai tingkat kompetensi yang dimilikinya, serta kebijakan sekolah berasal dari hasil kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam merumuskannya.

Kepala sekolah juga sering memberikan dukungan untuk mendelegasikan guru mengikuti pengembangan pembelajaran melalui penataran KTSP, penataran metode pembelajaran, penataran penelitian tindakan kelas, penataran karya tulis ilmiah, sertifikasi profesi dan penataran lainnya sehingga guru memiliki kompetensi yang memadai dan bekerja dengan baik. Mereka mampu

---

<sup>12</sup>Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 167-169

menggunakan cara pembelajaran yang sesuai dengan proses pembelajaran seperti selalu membuat silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran, media pengajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran, dan adanya teknik penilaian yang tepat untuk digunakan kepada siswa. Hal tersebut juga didukung oleh sebagian besar pendidikan terakhir guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang dipegangnya, meskipun ada sebagian kecil mata pelajaran yang dipegang oleh guru tidak sesuai dengan pendidikan terakhirnya namun guru tersebut dapat menguasai mata pelajaran tersebut. Sementara sarana prasarana untuk pembelajaran kepada siswa di sekolah dan ruangan kelas sudah sesuai dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendidikan.

Berdasarkan identifikasi latar belakang tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN 5 Pelaihari”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Pelaihari?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari?
3. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Pelaihari.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.

### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah tentang sesuatu yang dijadikan petunjuk berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Asumsi penelitian tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berhubungan erat dengan kondisi dan suasana kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari. Kebijakan kepala sekolah dalam menentukan sesuatu yang dilaksanakan akan memberikan dampak positif atau negatif dengan kinerja guru.
2. Kepala sekolah di SMPN 5 Pelaihari yang menerapkan gaya kepemimpinan secara baik dan optimal akan mampu mengatur dan menggerakkan sejumlah guru agar bertugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Apabila semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Anggapan sementara tersebut adalah adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari. Penelitian ini akan menguji hipotesis berikut, yaitu:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.
2. Hipotesis Nihil ( $H_0$ ): Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.

### **F. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan akan mampu memberi kontribusi mengenai teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan, khususnya UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Pelaihari agar diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membina

guru dan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari.

b. Bagi Guru

Bagi guru agar dapat dijadikan motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi Sekolah

Bagi sekolah agar dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam kinerja guru dengan menerapkan macam-macam gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 5 Pelaihari. Harapannya akan terjalin hubungan yang harmonis dan kerjasama yang solid diantara keduanya.

d. Bagi Peneliti

Bagi peneliti agar memberikan manfaat pengetahuan dan pengalaman, serta dapat dijadikan bekal untuk menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah kepada guru jika menjadi kepala sekolah nantinya sebagai strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## **G. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah bagian yang memuat definisi-definisi yang mengandung sejumlah indikator atau karakteristik operasional, sehingga tidak terjadi penafsiran ganda. Definisi operasional berfungsi menyamakan persepsi antara peneliti dan pembaca terhadap variabel yang digunakan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Definisi operasional tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya menurut Veithzal Rivai diartikan dengan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau sering diterapkan seorang pemimpin.<sup>13</sup> Sehingga peran kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya selalu menggerakkan, memberdayakan sumber daya manusia, membangun karakter bawahannya agar melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan dengan melakukan melalui beberapa cara.

Gaya menurut teori yang ditulis oleh House menyatakan bahwa terdapat empat gaya utama kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan orientasi-prestasi (*participative leadership*).

Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga sub indikator yang mencakup kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif dan kepemimpinan partisipatif.

---

<sup>13</sup>Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 41

## 2. Kinerja Guru

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup>

Berdasarkan definisi kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu keadaan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini terlihat dari kepatuhan dan kesetiaan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dikelas, juga memiliki tanggung jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini mencakup kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, tindak lanjut hasil penilaian.

## H. Kajian Pustaka

Hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut:

1. Saipulloh, dengan judul skripsi “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di MTsN 8 Jakarta*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan pokok yaitu adakah hubungan/keterkaitan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 8 Jakarta. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah

---

<sup>14</sup>Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 32

instrumen angket sebagai utama yaitu melalui angket langsung yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala likert, dan didukung dengan metode observasi. Sedangkan responden penelitian adalah 30 guru di MTsN 8 Jakarta, dengan korelasi kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana, kemudian selanjutnya melalui langkah perhitungan terhadap data-data yang sudah diberikan skor dengan menggunakan rumus korelasi *produk moment* untuk mencari titik nilai korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan atau korelasi, yang bersifat positif terhadap kinerja guru. Dari hasil yang didapat besarnya korelasi antara variabel tersebut adalah 0,4269, menunjukkan adanya korelasi yang bersifat positif. Namun, walaupun korelasinya bersifat positif tetapi termasuk korelasi yang sedang atau cukup dikarenakan dengan melihat harga  $r$  hitung 0,4269 maka interpretasinya kedalam kelompok-kelompok antara 0, 400-0,700 kategori ini termasuk korelasi, yang cukup atau sedang.<sup>15</sup>

2. Zulfania Rizki Imrani, dengan judul skripsi "*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Banturejo Sukaharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan Kepala Madrasah pada kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.

---

<sup>15</sup>Saipulloh, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di MTsN 8 Jakarta, Skripsi*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014), h. ii

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan sumber data yang dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis kuantitatif yang dilakukan, kecenderungan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu gaya mengutamakan kerja sama ini didasarkan pada hasil jawaban responden (%). Kinerja guru sudah berjalan dengan baik dan cukup mampu dalam mengatasi beberapa permasalahan yang ada dalam madrasah. Sebelum melakukan analisis data, maka penyusun terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana, uji signifikansi, dan koefisien determinasi. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah ( Variabel  $X_1 - Y$  ( $3,008 > 2,306$ ), Variabel  $X_2 - Y$  ( $2,856 > 2,306$ ), Variabel  $X_3 - Y$  ( $2,765 > 2,306$ ) dan Variabel  $X - Y$  ( $3,159 > 2,306$ ) ( $t_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian ini juga menghasilkan nilai R sebesar (Variabel  $X_1 - Y$  nilai R sebesar 0,729), (Variabel  $X_2 - Y$  nilai R sebesar 0,711), (Variabel  $X_3 - Y$  nilai R sebesar 0,699) dan (Variabel  $X - Y$  nilai R sebesar 0,745) ). Ini berarti ada hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar ( (Variabel  $X_1 - Y$  nilai  $R^2$  sebesar 0,531), (Variabel  $X_2 - Y$  nilai  $R^2$  sebesar 0,505), (Variabel  $X_3 - Y$  nilai  $R^2$  sebesar 0,489) dan (Variabel  $X_{total} - Y$  nilai  $R^2$  sebesar 0,555) ) yang berarti sumbangan efektif

gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar (Variabel  $X_1 - Y$  sebesar 53,1%), (Variabel  $X_2 - Y$  sebesar 50,5%), (Variabel  $X_3 - Y$  sebesar 48,9%) dan (Variabel  $X - Y$  sebesar 55,5%). Sumbangan yang hanya sebesar tersebut ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi masih banyak faktor intern dan ekstern lain yang bisa mempengaruhinya.<sup>16</sup>

Dari kedua penelitian diatas keterkaitan dengan penelitian skripsi ini, yaitu: skripsi yang ditulis oleh Saipulloh dan Zulfania Rizki Imrani dan skripsi ini sama-sama menjadikan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor X dan kinerja guru sebagai faktor Y dalam penelitian.

Selain mempunyai keterkaitan, pada skripsi ini mempunyai analisis data yang berbeda dari kedua skripsi diatas tersebut, yaitu:

- a. Skripsi Saipulloh menggunakan teknik analisis data berupa regresi sederhana, kemudian dilanjutkan melalui langkah perhitungan terhadap data-data yang sudah diberikan skor dengan menggunakan rumus korelasi produk moment untuk mencari titik nilai korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru.
- b. Skripsi Zulfania Rizka Imrani terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu: gaya mengutamakan tugas ( $X_1$ ), gaya mengutamakan kerja sama ( $X_2$ ) dan gaya mengutamakan hasil ( $X_3$ ), dan variabel kinerja guru ( $Y$ ). Sebelum melakukan analisis data, maka penyusun terlebih dahulu

---

<sup>16</sup>Zulfania Rizka Imrani, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, Skripsi*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2012), h. ix

mengukur instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data selanjutnya menggunakan uji hipotesis analisis data kuantitatif, regresi sederhana, uji anova, uji signifikansi, dan koefisien determinasi.

- c. Skripsi ini sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu mengukur instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data selanjutnya menggunakan uji hipotesis korelasional dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* kemudian pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Pengujian selanjutnya yaitu perhitungan koefisien determinan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

## **I. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran dari keseluruhan penulisan skripsi ini, maka Penulis akan mengembangkan sistematika penulisan yang disusun dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, anggapan dasar, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teoritis, yang terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, serta hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru.

BAB III: Metode Penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan prosedur penelitian.

BAB IV: Laporan Hasil Penelitian, berisikan gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup, berisikan kesimpulan dan saran-saran.