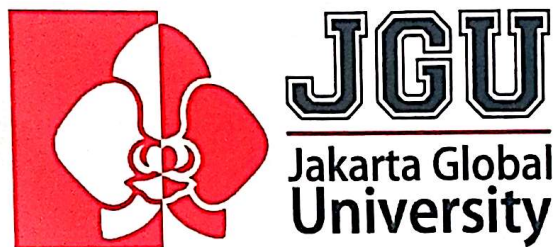




**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU  
PADA MADRASAH TSANAWIYAH SIROJUL ULUM  
KABUPATEN SUKABUMI**

**Skripsi**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Global Jakarta



**Disusun Oleh:**

**Siti Listiana**

**163402045**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA  
2021**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan yang sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam naskah skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 17 November 2021



Siti Listiana

163402045

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :  
Nama : Siti Listiana  
Nim : 163402045  
Program Studi : Manajemen  
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja  
Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Sirojul  
Ulum Kabupaten Sukabumi.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Global Jakarta.

### DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt



Pembimbing 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (

Ditetapkan di : Depok




Tanggal : 17 November 2021

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :  
Nama : Siti Listiana  
Nim : 163402045  
Program Studi : Manajemen  
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum  
Kabupaten Sukabumi.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

### DEWAN PENGUJI

Penguji 1	: Udriyah S.S.T.,M.Mgt	(  )
Penguji 2	: Dwi Rachmawati S.S.T.,M.Mgt	(  )
Penguji 3	: Alfi Maghfuriyah S.S.T.,M.Sc	(  )
Ditetapkan di	: Depok	
Tanggal	: 11 November 2021	



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Global Jakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Ibu Yuni Pambreni S.S.T., M.Mgt dan Bapak Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan usulan penelitian ini;
- (2) Pihak Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan usulan penelitian ini. Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Depok, 17 November 2021

Penulis

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Listiana  
NPM : 163402045  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*none-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH SIROJUL ULUM KABUPATEN SUKABUMI.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 17 November 2021  
Yang menyatakan



Siti Listiana  
163402045

## ABSTRAK

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apapun akan berakhir sia-sia. Kualitas kinerja guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum Kabupaten Sukabumi adalah mengenai masih rendah dan kurangnya kinerja dari guru.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang digambarkan di atas, maka perumusan masalah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kepemimpinan, kinerja guru, dan bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut.



## *ABSTRACT*

One of the interesting problems to study from the implementation of education at the mikro level is teacher performance. Without the pulse of the active involvement of the teacher corps, any sophisticated educational policy reforms will end in vain. One of the quality of teacher performance is reflected in the learning achievements achieved by students. Not optimal student learning achievement will result in graduates being less able to face the demands of the times which are often highlighted by the graduate community.

a phenomenon that occurs at the Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum, Sukabumi Regency is about the low level of performance and lack of performance from teachers.

Based on phenomenon of the problems described above, the problem formulation taken by the author in this study is: how is the competence of teachers, how is teacher performance and how competence affects teacher performance.

The research method used in this research is descriptive and associative methods. Descriptive method is research conducted to determine the value of the independent variable, either one or more (independent) variables without making comparisons, or connecting with other variables. While the associative method is research that aims to determine the affect or relationship between two or more variables. This associative method is used to determine the effect of these two variables.



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.6 Hipotesis Penelitian.....	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.3 Kepemimpinan .....	18
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	18
2.3.2 Fungsi Kepemimpinan .....	21
2.3.3 Gaya dan Tipe Kepemimpinan .....	23
2.3.4 Kepemimpinan Yang Efektif .....	27
2.3.5 Syarat-Syarat Kepemimpinan .....	28
2.4 Kinerja.....	30
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	30
2.4.2 Penilaian Kinerja.....	31
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja .....	32
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	33
2.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.....	33
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	38
3.1.1 Profile Madrasah Tsanawiyah sirojul Ulum .....	38
3.1.2 Visi Misi .....	38
3.1.3 Struktur Organisasi .....	39

3.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi.....	40
3.2	Metodologi Peneltian.....	42
3.2.1	Prosedur Penelitian .....	42
3.2.2	Desain Penelitian .....	43
3.2.3	Unit Analisis.....	43
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	44
1	Populasi .....	44
2	Sampel.....	44
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.2.6	Operasional Variabel .....	45
3.2.7	Intrumen Penelitian.....	49
3.2.8	Metode Analisa Data .....	49
3.2.9.1	Uji Instrumen.....	50
3.2.9.2	Analisis Statistik .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Karakteristik Responden.....	55
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	56
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	56
4.2.2	Hasil Uji Reliability .....	59
4.3	Hasil Pembahasan .....	45
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel (X) Kepemimpinan Guru .....	62
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kinerja Guru.....	78
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	56
5.2	Saran .....	57



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan yang bermutu menurut E. Mulyasa (2009: 4-6) merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Pernyataan pemerintah yang tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu:

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui kebijakan sertifikasi guru (Permendiknas No. 18 Tahun 2017). Namun menurut Unifah Rosyidi (Kompas, 7 Oktober 2019:), kinerja guru yang sudah lulus proses sertifikasi masih belum memuaskan. Dari hasil survey yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) hasil sementara yang diperoleh di 16 propinsi dari total 28 propinsi yang sedang disurvei, ditemukan bahwa dampak program sertifikasi kurang memuaskan. Para guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Kinerja guru banyak disangkut pautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain 3 untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk dapat berpikir serta bekerja secara maksimal dalam kerjanya, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana mereka berada serta kepala sekolah yang profesional. Mungkin dengan guru berada dalam lingkungan kerja yang baik dimana didalamnya terdapat suatu kondisi yang memacu bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, serta gotong royong yang baik, maka akan dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik sehingga akan dapat lebih meningkatkan kinerja seorang guru untuk bekerja. Selain itu, guru juga akan dapat melaksanakan kegiatan PBM, membangkitkan potensi siswa dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab apabila didukung oleh kondisi tubuh, suasana kejiwaan, sarana prasarana serta



proses pengelolaan organisasi sekolah yang ada mendukung bagi timbulnya semangat kerja yang tinggi.

MTs. Sirojul Ulum adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta yang berlokasi di provinsi Jawa Barat Kabupaten Sukabumi dengan alamat Kp. Tipar Rt.05/03 Desa Cimerang Kecamatan Purabaya. MTs Sirojul Ulum telah berdeiri sejak tahun 1993. Jumlah pendidik saat ini di sekolah MTs. Sirojul Ulum yaitu sebanyak 30 orang.

Fenomena yang terjadi saat ini pada MTs Sirojul Ulum kabupaten Sukabumi menunjukan bahwa kinerja guru yang masih rendah. Berdasarkan phenomena tersebut agar lebih jelas maka dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Hasil Penilaian Kinerja Guru**

**Periode Tahun 2017 s.d 2020**

No	Aspek yang diukur	Tahun Ajaran 2017/2018	Tahun Ajaran 2018/2019	Tahun Ajaran 2019/2020	Target
1	Aspek Laporan	77%	75%	78%	85%
2	Aspek disiplin kerja	76%	78%	76%	85%
3	Aspek Kerja Tim Guru	76%	74%	77%	85%

Sumber: MTs Sirojul Ulum Kabupaten Sukabumi 2020

Berdasarkan Tabel diatas jelas terlihat bahwa tingkat penilaian dari kinerja guru belum mencapai target yang diharapkan sehingga sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja guru sesuai peraturan pemerintah RI no.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja pegawai pasal 8 ayat 2 mengenai pencapaian kineja pegawai dapat melebihi 100%.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteknya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Setelah melihat uraian di atas, tampak bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manager sekolah, kompetensi kepala sekolah, lingkungan sekolah terhadap faktor kinerja guru. Lemahnya manajemen atas faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pencapaian tingkat mutu pendidikan pada sekolah menjadi kurang optimal diantaranya tampak dalam hasil UN para siswa yang rendah dan berdampak pada kualitas SDM yang tidak mampu bersaing. Hal ini mewujudkan bahwa guru berperan penting dalam proses belajar para siswa dan hasil belajar siswa yang mencerminkan kualitas kerja guru dalam mendidik para siswa. Hal ini disebabkan oleh rendahnya profesionalitas guru, kurangnya fasilitas pendidikan, dan manajemen pendidikan yang belum efektif dan efisien. Masalah-masalah ini saling berkait menciptakan kondisi pendidikan yang kurang kondusif bagi para guru untuk menunjukkan kinerjanya sebagai guru profesional dalam proses pendidikan SDM yang bermutu.

Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari guru yang ingin hadir ke sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan



semangat dan senang hati, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindak lanjuti hasil evaluasi. Kinerja guru yang tinggi ini akan banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya. Namun demikian, kinerja guru juga disangkutkan dengan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik, kepala sekolah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya. Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dari beberapa penelitian yang berkaitan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan sumbangan terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kusmiah (2017: 103) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari keterampilan konseptual kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan hubungan antar manusia kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan teknis kepala sekolah menurut persepsi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya. Lebih lanjut dari penelitian Fredikus Djelahu Maigahoaku (2016: 135) membuktikan bahwa terdapat sumbangan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru secara bersama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai.

Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada MTs Sirojul Ulum Kabupaten Sukabumi dengan mengambil judul “ **Pengaruh**

## **Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah MTs Sirojul Ulum Kabupaten Sukabumi”.**

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Ulum?
2. Bagaimana kinerja guru Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Ulum?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Ulum?

### **1.3 Maksud & Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru disekolah MTs Sirojul Ulum Kabupaten Sukabumi. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Ulum
2. Untuk Mengetahui Kinerja guru Sekolah Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Ulum.
3. Untuk Mengetahui Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sirojul Ulum.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi penulis  
Untuk menambah Wawasan dan pengetahuan bagi penulis
- b. Bagi Akademi



Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi Manajemen ataupun Manajemen Pendidikan berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai masukan bagi praktisis di sekolah Mts. Sirojul Ulum tentang pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja guru ditinjau dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah berupa karisma kepala sekolah, intelektual kepala sekolah, idealisme kepala sekolah, motivasi inspirasi kepala sekolah, dan kepedulian terhadap individu guru. Sedangkan bagi guru, sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.

### 1.5 Kerangka Pemikiran.

Menurut Hadari Nawawi (2015: 81) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan

Adapun dimensi kepemimpinan yaitu

a. Karisma

Karisma adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya.

b. Idealisme

Idealism adalah aliran filsafat yang memandang yang mental dan ideasional sebagai kunci ke khakikat realitas

c. Motivasi inspirasi

Motivasi yaitu dorongan agar seseorang melakukan suatu hal dan inspirasi adalah tarikan agar seseorang terus melakukan sesuatu yang sesuai dengan dirinya sendiri.

d. Intelektual

Intelektual adalah orang yang menggunakan kecerdasannya untuk, bekerja, belajar, membayangkan, menggagas atau menyoal dan menjawab persoalan tentang berbagai gagasan

e. Consideration/kepedulian terhadap individu guru ( individual consideration)

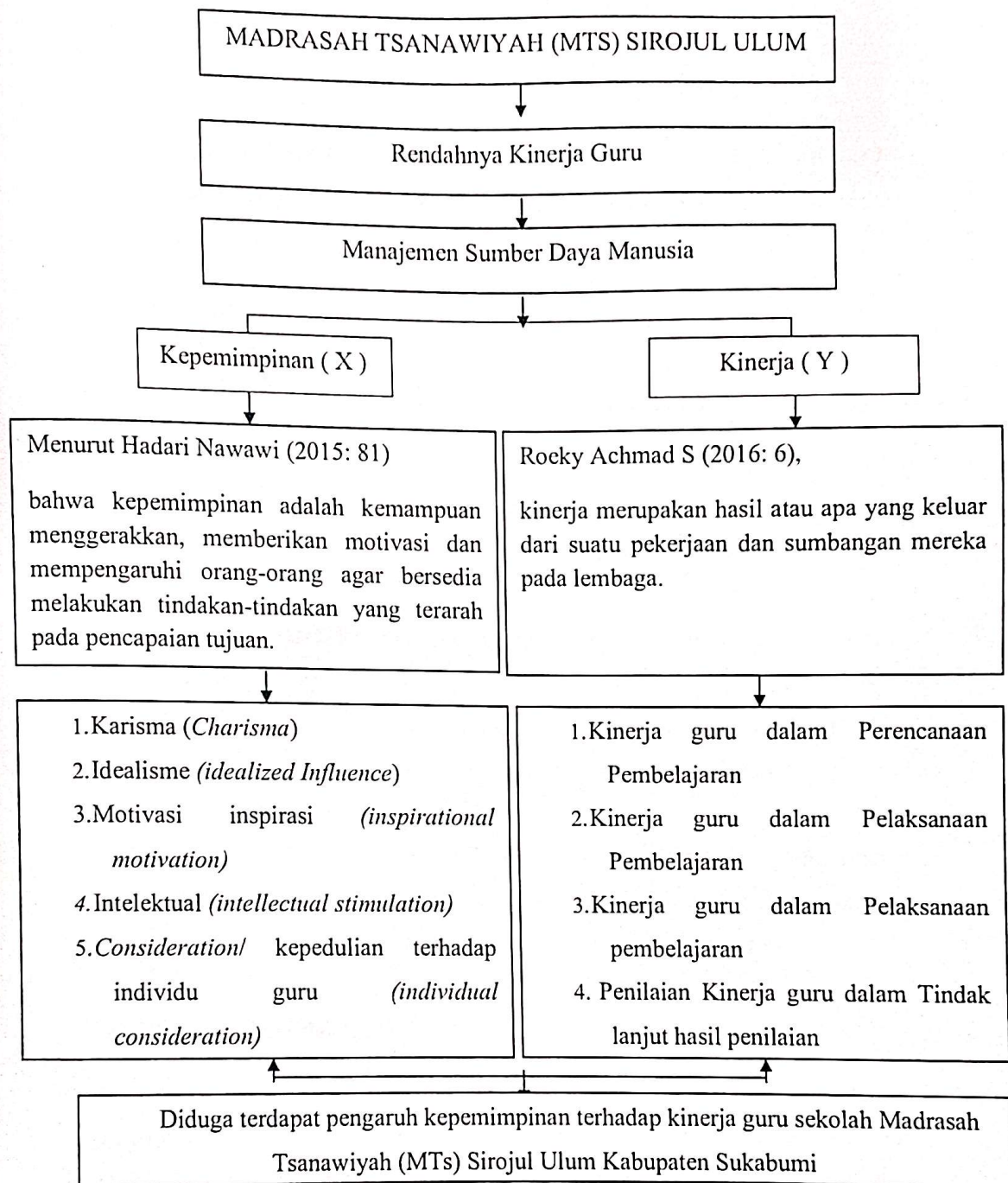
Yaitu peduli terhadap guru/pegawai baik dalam hal pribadi maupun dalam hal pekerjaan yang bersangkutan.

Rocky Achmad S (2016: 6), kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga.

Dimensi kinerja yaitu:

- a. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran
- b. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran
- c. Kinerja guru dalam pelaksanaan penilaian
- d. Kinerja guru dalam tindak lanjut hasil penilaian

Penelitian Pujiyanti dan Isroh (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Robbins & Judge (2015:217) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan.



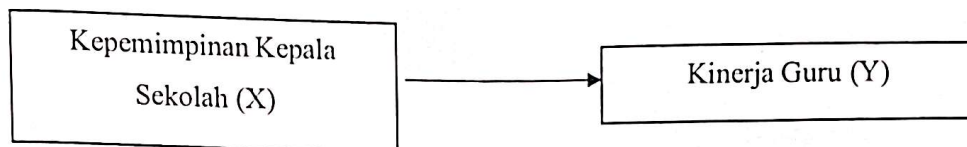
**Gambar 1.1**

### **Kerangka Pemikiran Penelitian**

Sumber: Diolah Sendiri



Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang dikemukakan, maka dapat dibuat paradigme penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Paradigma Penelitian**

Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Keterangan:

X = Variabel bebas (kepemimpinan) mencakup: *idealized influence, intellectual stimulation, inspiration or motivation, individual consideration, dan charisma*

Y = Variabel terikat (kinerja guru) meliputi: perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian.

### 1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Suharsimi Arikunto, 2017: 67). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan di atas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini hipotesis tersebut adalah: " Diduga Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.



### 1.7. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di sekolah Madrasah Tsanawiyah Sirojul Ulum kabupaten Sukabumi dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2021.

Tabel 1.2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021					
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan Data		X				
3	Analisi Data		X	X			
4	Penyusunan Laporan			X	X	X	
5	Bimbingan				X	X	
6	Sidang Skripsi						X

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing: Pekanbaru Riau
- Anwar Yasin. (2015). *Standar Kemampuan Profesional Guru SD*. IKIP Malang.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Emron Edison, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Irham Fahmi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Karyoto, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan : Andi Yogyakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Q23PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Kusnandar. (2017). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono, 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mohammad Uzer Usman. (2016). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mundura Maju.
- Soedibjo, Bambang S. (2015). *Pengantar Metode Penelitian, STIE-STMIK Pasim*: Bandung.
- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian, Data Kuantitatif dan Data Kualitatif*.

Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Uhar Saharsaputra, 2016. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.