

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH SE-KECAMATAN DUKUHSETI
KABUPATEN PATI TAHUN PELAJARAN 2014/2015**



TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister (S2)
Dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**

Oleh :

**Hj. Siti Aminah, S.Ag
NIM : MP-13037**

**PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
2016**

PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrahim

Dengan nama Allah Yang Maha Kuasa, saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa segala sesuatu yang tertulis di dalam tesis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain. Dan menyatakan juga dengan penuh tanggung jawab karya ini bukan hasil jiplakan atau plagiasi terhadap karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan ilmiah yang sudah paten berstandar milik orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip dan diambil inti substansinya atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 16 Juni 2016

Yang membuat pernyataan

Saya,



Hj.Siti Aminah, S.Ag
NIM. MP-13037

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk :

- ❖ **Suamiku tercinta H.Azizuddin M.Pd.I** yang telah memberikan semangat dan motivasi terbesar dalam perjalanan saya menempuh pendidikan S2 ini serta yang telah memberikan bantuan moril maupun material dalam menyelesaikan tesis ini.
- ❖ **Anak-anakku tercinta Ainuz Zahroh Asna, Illiyya A'izzatin Salma dan Ahmad Fadli Azka Azizi** yang memberikan semangat kepada saya untuk menjadi lebih maju dan berkarya.
- ❖ Bapak/Ibu kepala Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti yang telah memberikan kesempatan pada saya untuk melakukan penelitian di madrasah yang dipimpinnya
- ❖ Bapak/Ibu Guru dan Karyawan Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti
- ❖ Teman-teman guru MIN Dukuhseti Pati dan MI Madarijul Huda Kembang Dukuhseti Pati
- ❖ Tak lupa juga kepada semua pihak yang telah membantuku untuk menyelesaikan tesis ini.



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS**

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. **Ketua STAIN Kudus**

Cq. Direktur Pascasarjana

Di Kudus

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa tesis saudara: Hj. Siti Aminah, S.Ag NIM: MP-13037 dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015”** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, konsentrasi Supervisi Pendidikan, setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka tesis dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah tesis tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai dengan jadwal yang direncanakan.

Demikian, atas perhatiannya kami haturkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kudus, 16 Juni 2016

Dosen Pembimbing I

Dr. Adri Efferi, M. Ag
NIP.197503182000031001

Dosen Pembimbing II

Dr. H. A. Choiron, M.Ag
NIP.195502271989031001



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Hj.Siti Aminah,S.Ag**
 NIM : **13037**
 Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
 Judul Tesis : **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015”**

Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Tesis Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal:

27 Juni 2016

Selanjutnya dapat diterima dan disyahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (Manajemen Pendidikan Islam).

Kudus, 27 Juni 2016



Ketua Sidang/Penguji I

Dr. H. Abdulkrohman Kasdi, Lc. M.Si
NIP. 197602252003121002

Pembimbing I

Dr. Adri/Efferi, M.Ag
NIP. 197503182000031001

Penguji II

Dr. Agus Retnanto, M.Pd
NIP. 196408131986011001

Pembimbing II

Dr. H. Ah. Choiron, M.Ag
NIP. 195502271989031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ١١

Artinya: Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Mujadilah:11).¹

¹Al-Qur'an, Q.S. Al-Mujadilah Ayat 11, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Penafsir Al-Qur'an dan terjemahnya, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 544.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015”** ini disusun sehingga memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. Dalam menyusun tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak, sehingga penyusunan tesis ini dapat terealisasi. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Fathul Mufid, M.S.I., selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah merestui pembahasan tesis ini.
2. Dr. Adri Efferi, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ijin pembahasan tesis ini dan yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. H. AH. Choiron, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan tesis ini
4. Hj. Azizah, S.Ag, MM., selaku Kepala Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
5. Segenap kepala madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati yang telah memberikan ijin dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

6. Para Dosen atau Staf Pengajar Pascasarjana di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang membekali berbagai pengetahuan sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya. Karena itu, kritik konstruktif dari siapapun diharapkan menjadi semacam suara yang dapat menyapa tulisan ini sebagai bahan pertimbangan dalam proses kreatif berikutnya. Namun demikian, sekecil apa pun makna yang terjelma dalam tulisan ini, pun juga diharapkan ada manfaatnya.

Kudus, 16 Juni 2016

Penulis



H. Siti Aminah, S. Ag
NIM: MP-13037

DAFTAR ISI

	hal
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Halaman Motto.....	vi
Halaman Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia.....	xvii
Abstrak Arab.....	xix
Abstrak Inggris.....	xxi
Abstrak Indonesia.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Penelitian.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU, DAN KINERJA GURU	
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	7
1. Pengertian, Dasar, dan Tujuan Kepemimpinan.....	7

2. Ciri-ciri Kepemimpinan.....	12
3. Fungsi Kepemimpinan.....	13
4. Gaya dan Tipe Kepemimpinan.....	15
5. Teori Kepemimpinan.....	23
6. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	27
7. Fungsi dan Tugas Kepala Madrasah.....	29
8. Kualifikasi Kepala Sekolah/Kepala Madrasah.....	31
9. Kompetensi Kepala Madrasah.....	33
B. Latar Belakang Pendidikan Guru.....	38
1. Pengertian, Dasar, dan Tujuan Latar Belakang Pendidikan Guru.....	38
2. Jenjang dan Jenis Pendidikan.....	40
3. Komponen-komponen Pendidikan.....	44
C. Kinerja Guru.....	47
1. Pengertian, Dasar, dan Tujuan Kinerja Guru.....	47
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru....	52
3. Kriteria Kualitas Kinerja Guru.....	53
4. Peran, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru.....	54
5. Penilaian Kinerja Guru.....	60
6. Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	61
7. Indikator-indikator Penilaian Kinerja Guru.....	63
D. Penelitian Terdahulu.....	64
G. Kerangka Berpikir Penelitian.....	65
H. Hipotesis Penelitian.....	67
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	69
B. Lokasi Penelitian.....	70
C. Waktu Penelitian.....	70
D. Desain Penelitian.....	70
E. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel...	71
F. Tata Variabel Penelitian.....	73

G.	Instrumen Penelitian.....	74
H.	Metode Pengumpulan Data.....	75
I.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	76
J.	Uji Asumsi Klasik.....	83
K.	Metode Analisis Data.....	86
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	89
1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	89
2.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	116
3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	120
4.	Analisis Uji Hipotesis.....	132
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	136
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	136
2.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	138
3.	Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	139
BAB V	PENUTUP	
A.	Simpulan.....	143
C.	Saran.....	144
	Daftar Pustaka	
	Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran-lampiran	

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 3.1 : Nama MTs di Kecamatan Dukuhseti Beserta Alamatnya....	70
Tabel 3.2 : Jumlah Guru MTs di Kecamatan Dukuhseti	72
Tabel 3.3 : Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	77
Tabel 3.4 : Validitas Instrumen Variabel Latar Belakang Pendidikan Guru.....	79
Tabel 3.5 : Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.1 : Nama Desa dan MTs di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.....	89
Tabel 4.2 : Kualifikasi Pendidikan Kepala Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.....	90
Tabel 4.3 : Kualifikasi Pendidikan Guru di MTs Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.....	90
Tabel 4.4 : Latar Belakang Pendidikan Guru MTs di Kecamatan Dukuhseti.....	91
Tabel 4.5 : Jumlah Siswa MTs Madarijul Huda Kembang Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	95
Tabel 4.6 : Jumlah Siswa MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	97
Tabel 4.7 : Jumlah Siswa MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	100
Tabel 4.8 : Jumlah Siswa Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	102
Tabel 4.9 : Jumlah Siswa MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	105
Tabel 4.10 : Jumlah Siswa MTs Arridlo Ngagel Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	108

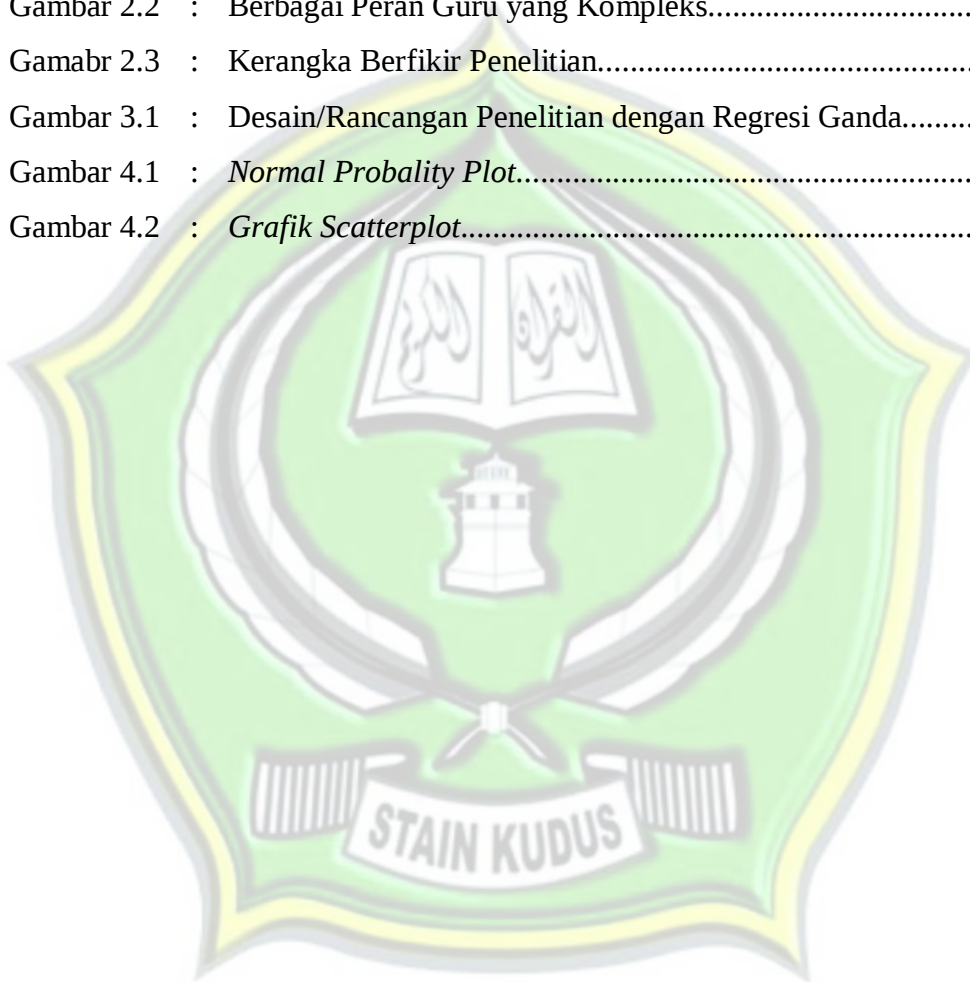
Tabel 4.11	: Jumlah Siswa MTs Minsy'aul Wathon Grogolan Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	110
Tabel 4.12	: Jumlah Siswa MTs Mambaul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	113
Tabel 4.13	: 1 MTs Matholiul Huda Bakalan Pati Dukuhseti Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	116
Tabel 4.14	: Hasil Uji Multikolonieritas.....	116
Tabel 4.15	: Hasil Uji Autokorelasi.....	117
Tabel 4.16	: Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2105.....	121
Tabel 4.17	: Nilai Interval Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2105.....	124
Tabel 4.18	: Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2105.....	125
Tabel 4.19	: Nilai Interval Kategori Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2105.....	127
Tabel 4.20	: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2105.....	128
Tabel 4.21	: Nilai Interval Kategori Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2105.....	131
Tabel 4.22	: Hasil Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	132
Tabel 4.23	: Hasil Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan	

	Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.....	133
Tabel 4.24	: Hasil Uji ANOVA X1, dan X terhadap Y	134
Tabel 4.25	Hasil Pengujian Regresi X1 , X2, terhadap Y.....	135



DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 2.1 : Dimensi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	35
Gambar 2.2 : Berbagai Peran Guru yang Kompleks.....	55
Gamabr 2.3 : Kerangka Berfikir Penelitian.....	67
Gambar 3.1 : Desain/Rancangan Penelitian dengan Regresi Ganda.....	71
Gambar 4.1 : <i>Normal Probality Plot</i>	118
Gambar 4.2 : <i>Grafik Scatterplot</i>	119



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
Lampiran 2 : Angket Penelitian
Lampiran 3 : Data Uji Instrumen Pervariabel
Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen Pervariabel
Lampiran 5 : Data Regresi
Lampiran 6 : Deskripsi Angket Pervariabel
Lampiran 7 : Regresion Persamaan I
Lampiran 8 : Regresion Persamaan II
Lampiran 9 : Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 10 : Daftar Hadir Kunjungan Penelitian
Lampiran 11 : Dokumentasi Penelitian Lapangan
Lampiran 12 : Daftar Responden Penelitian

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB-LATIN

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	h	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	de(dengan titik di bawah)
ط	ta	t	te (dengan titik di bawah)

ظ	za	z	zet(dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ga
فا	fa	f	ef
ق	qof	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	,	apostrof
ي	Ya	y	ye

الْخُلَاصَةُ

الحاجة ستي أمينة، S.Ag (NIM. MP. ١٣,٣٧)

تأثير قيادة ناظر المدرسة وخلفية أعداد التربية المعلم على أداءه في المدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوه ستي

باطي عام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ (الفان وأربعة عشر - الفان وخمسة عشر) الرسالة، فودوس :

البرنامجالماجستير في الجامعة STAIN فودوس.

وأغراض من هذا البحث هو : (١) لتعريف قيادة ناظر المدرسة على أداء المعلم المدرسة المتوسطة الإسلامية

بدكوه ستي باطي عام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ (الفان وأربعة عشر - الفان وخمسة عشر)

(٢) لتعريف خلفية الأعداد التربية المعلم على أداء المعلم المدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوه ستي باطي عام

الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ (الفان وأربعة عشر - الفان وخمسة عشر)

(٣) لتعريف قيادة ناظر المدرسة على أداء معلم المدرسة وخلفية الأعداد التربية المعلم على أداء معلم

المتوسطة الإسلامية بدكوه ستي باطي عام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ (الفان وأربعة عشر - الفان وخمسة

عشر)

يستخدم هذا البحث بمنهج البحث الميداني (field research) عن طريقة الاستبيان الموزع الذي

يتمش إلى المعلم للمدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوه ستي باطي عام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ مباشرة إلى

مائة وسبعة وعشرين (١٢٧) مستطلع. تقنية أخذ العينات باستخدام متناسبة العينة العشوائية الطبقية. وقد تم

تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

وأما نتائج هذا البحث هي : (١) قيادة ناظر المدرسة على أداء معلم المدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوه ستي

باطي عام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ له تأثير على قيمة .٠ ومن تلك النتيجة معادلة بجدوال (t tabel)

في مستوى كبير ٥٠٪ و ١٪ . عند مستوى الدلالة ٥٪ مع $N = 127$ هو ٠,١٧٦ ، أما في مستوى الدلالة ١٪ مع $N = 127$ هو ٠,٢٣٠ ، ومعنى هذا H_a مقبول ، و H_o مرفوض .

(٢) خلفية الأعداد التربوية المعلم على أداء للمدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوة سبي رضي عام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٤ له تأثير على قيمة ٠,٤٨٧ . ومن تلك النتيجة معادلة جدول (table) في مستوى كبير ٥٠٪ و ١٪ . عند مستوى الدلالة ٥٪ مع $N = 127$ هو ٠,١٧٦ ، أما في مستوى الدلالة ١٪ مع $N = 127$ هو ٠,٢٣٠ ، ومعنى هذا H_a مقبول ، و H_o مرفوض .

(٣) تأثير قيادة ناظر المدرسة وخلفية أعداد التربوية المعلم على أداء في المدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوة سبي عام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٤ على أن هناك تأثير ، كما يتضح من نتيجة F إلى ٢١,٦١٥ . مع مستوى الدلالة ٠,٠٠٠٠ ، وهي أكبر من ٠,٠٥ ($Sig. > ٠,٠٥$) فإنه يمكن أن نستنتج أن هناك تأثير ناظر المدرسة وخلفية أعداد التربوية المعلم لهما تأثير على أداء المعلم للمدرسة المتوسطة الإسلامية بدكوة سبي باطي .

كلمة المراد: قيادة ناظر المدرسة ، خلفية أعداد التربوية المعلم ، أداء المعلم

ABSTRACT

Hj. Siti Aminah, S.Ag (NIM. MP-13037). *The Influence of Madrasah Head Master Leadership and the teacher's Educational Background toward the teacher performance in Madrasah Tsanawiyah in Dukuhseti Sub District of Pati Regency In The Academic Year of 2014/2015. The Thesis, Kudus: Magister Program of Islamic Education STAIN Kudus, 2016.*

The purpose of this study is: 1) to find out the influence of Madrasah headmaster leadership toward the teacher performance in Madrasah Tsanawiyah in Dukuhseti sub district of Pati regency In the academic year of 2014/2015, 2) to find out the influence and the educational background of Madrasah tsanawiyah teacher in Dukuhseti Sub District of Pati Regency in the academic year of 2014/2015, 3) to find out how much the influence of Madrasah head master leadership and the teacher educational background toward the teacher performance of Madrasah Tsanawiyah in Dukuhseti sub district of Pati Regency in the academic year of 2014/2015.

This research used the field research approach with the questionnaire method which is spread directly to the Madrasah Tsanawiyah teacher in Dukuhseti sub district of Pati regency about 127 respondents. The technique of sampling used the proportionate stratified random sampling. The data analysis technique used the double regression analysis.

The result of this study is: 1) The leadership of Madrasah headmaster toward the performance of Madrasah tsanawiyah teacher in Dukuhseti sub district of Pati regency in the academic year of 2014/2015 has the influence about 0.487. Then, from that result is compared with t_{table} on 5% and 1% significant. On 5% significant with $N = 127$ is 0.176 and 1% significant with $N = 127$ is 0.230, it means that H_a is received and H_o is refused. 2) The teacher educational background toward the performance of Madrasah tsanawiyah teacher in Dukuhseti sub district of Pati regency in the academic year of 2014/2015 has the influence about 0.252. Then, from that result is compared with t_{table} on 5% and 1% significant. On 5% significant with $N = 127$ is 0.176 and 1% significant with $N = 127$ is 0.230. It means that H_a is received and H_o is refused. 3) The leadership of Madrasah headmaster and the teacher educational background toward the performance of Madrasah tsanawiyah teacher in Dukuhseti sub district of Pati regency in the academic year of 2014/2015 according to the research result, It is shown from the result of F value about 21.615. there is the significant influence about 0.000 bigger than 0.005 ($Sig > 0.005$). Therefore, it can be concluded that the leadership of Madrasah headmaster and teacher educational background have the influence toward the performance of Madrasah Tsanawiyah teacher in Dukuhseti sub district of Pati regency.

The key word: The Leadership of Madrasah Headmaster, The Teacher Educational Background, the Teacher Performance

ABSTRAK

Hj.Siti Aminah,S.Ag (NIM. MP-13037). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015. Tesis, Kudus: Program Magister Pendidikan Islam STAIN Kudus, 2016.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015. 2) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015. 3) Untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *field research* dengan metode angket yang disebarakan langsung pada guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati sebanyak 127 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda.

Adapun hasil temuan penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh sebesar 0,487. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak. 2) Latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh sebesar 0,252. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak. 3) Kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 terdapat pengaruh hal ini terlihat dari hasil nilai F sebesar 21,615 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar 0,005 (Sig. > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Latar Belakang Pendidikan Guru, Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara tegas menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan dan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efesiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.¹

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari kinerja seorang kepala madrasah karena merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja, dengan begitu manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.²

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.³

Kepemimpinan atau *leadership* melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya sebagai pola interaksi dalam organisasi.

¹Undang –Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.

²E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 126.

³*Ibid.*, hlm. 107.

Memimpin merupakan bagian sentral dari peran kepala madrasah, dalam bekerja sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah.⁴ Kepemimpinan menurut Susatyo Herlambang adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi.⁵

Dalam dunia pendidikan peran pemimpin amat penting dalam rangka mewujudkan keberhasilan tujuan pendidikan itu sendiri. Peran kepemimpinan dalam dunia pendidikan bukan hanya sekedar sebagai seorang kepala, akan tetapi lebih dari itu, harus benar-benar mencerminkan diri sebagai seorang pemimpin pendidikan yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas kepemimpinan.⁶

Kepala madrasah adalah kunci sukses keberhasilan dalam pendidikan. Oleh karena itu, berbagai upaya telah dilaksanakan agar kesenjangan kualitas dan kompetensi kepala madrasah antar daerah di Indonesia dapat dikurangi bahkan dihilangkan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Madrasah merupakan awal dari upaya standarisasi kepala madrasah.⁷ Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh kegiatan penyelenggaraan proses pendidikan. Disamping itu pula kepala madrasah juga bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu dan kemampuan sumber daya manusia pendidikan yang ada untuk menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pengelola memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah kompetensi profesional yang diharapkan, maka kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan kepemimpinan yang tinggi dalam pengelolaan madrasah.

⁴Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 433.

⁵Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, Gosyen Publishing, 2014, hlm. 93.

⁶Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2011, hlm. 16.

⁷Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007.

Kemampuan kepemimpinan kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan dalam perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pada konteks ini, guru merupakan salah satu komponen penentu keberhasilan pendidikan.

Guru dalam sistem pendidikan bertugas mengantarkan peserta didik pada tujuan yang telah ditentukan (tujuan pendidikan, baik sekolah maupun nasional), guru sebagai figur panutan dapat dikatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik (*educator*), mengajar (*instructor*), membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD), jalur pendidikan formal, pendidikan dasar (SD/MI, SMP/MTS), dan pendidikan menengah (SMA/MA).⁸

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa, dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional.

Guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 BAB I Pasal I ayat 5 tentang Pengembangan Keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan potensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.⁹ Sebagaimana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Se-

⁸Aminatul Zahroh, *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, Yrama Widya, 2015, hlm. 3.

⁹Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati masih terdapat kinerja guru yang belum maksimal disebabkan guru mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.¹⁰

Dari uraian di atas maka peneliti akan mengadakan penelitian tentang:
”Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 ”

B. Batasan Penelitian

Batasan merupakan penjelasan terhadap ketepatan ruang lingkup masalah yang diteliti. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen adalah kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru, sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja guru.
2. Objek penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati sebanyak 9 MTs.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, muncullah beberapa pertanyaan yang memerlukan penelitian mendalam untuk menjawabnya, yaitu:

1. Adakah pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015?
2. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 ?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah

¹⁰Hasil observasi di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tanggal 2 April 2016.

tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menemukan pengaruh antar variabel yaitu pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi lembaga, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan kepala madrasah dalam pelaksanaan kepemimpinan di madrasah dan menambah pengetahuan para guru dalam rangka peningkatan kinerjanya. serta sebagai masukan para pengambil kebijakan dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan di sekolah atau madrasah di Indonesia.

- b. Bagi masyarakat , diharapkan dengan adanya penelitian ini maka para guru dan kepala madrasah dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.
- c. Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan hasil penelitian yang peneliti lakukan ini dapat memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya serta dapat lebih menyempurnakan hasilnya sesuai kebutuhan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berperan sebagai pedoman penulisan agar dalam penulisan lebih terarah dan sistematis. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini mengemukakan latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kepemimpinan Kepala Madrasah, Latar Belakang Pendidikan Guru, dan Kinerja Guru, dan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

Bab III Metode penelitian, bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, variabel dan paradigma penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian, tahap penelitian dan teknis analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjelaskan. tentang Gambaran umum lokasi penelitian dan pengolahan data secara statistik dari pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran penelitian untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU, DAN KINERJA GURU

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian, Dasar dan Tujuan Kepemimpinan

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh beberapa faktor. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja para pemimpinnya dalam manajemen organisasi tersebut.¹ Kepemimpinan merupakan sifat pemimpin, artinya unsur-unsur yang terdapat pada seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, masyarakat dalam suatu lingkungan sosial.²

Kepemimpinan atau *leadership* melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya sebagai pola interaksi dalam organisasi. Memimpin merupakan bagian sentral dari peran kepala madrasah, dalam bekerja sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah. Dengan kata lain, pemimpin adalah orangnya (*person*) dan kepemimpinan atau *leadership* adalah kegiatannya.³ Dalam bahasa Arab, kepemimpinan sering diterjemahkan sebagai *al-riayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah* atau *al-zaamah*. Kata-kata tersebut memiliki satu makna yaitu kepemimpinan.⁴

Kepemimpinan menurut Susatyo Herlambang adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi.⁵

¹Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Ar- Ruzz Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 433.

²Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm. 11.

³Baharuddin dan Umiarso, *Op Cit*, hlm. 433.

⁴Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Surabaya, 2007, hlm. 268.

⁵Susatyo Herlambanag, *Perilaku Organisasi*, Gosyen Publishing, 2014, hlm. 93.

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali istilah kepemimpinan adalah berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun . Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun.⁶

Menurut Donni Juni Priansa, kepemimpinan berasal dari kata *leadership*, sedangkan kepemimpinan menurut Robbins sebagaimana dikutip oleh Donni Juni Priansa adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.⁷ Kepemimpinan menurut Yuki sebagaimana dikutip oleh Husaini Usman ada beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- d. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- e. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- f. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.⁸

⁶Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Jakarta, 2013, hlm. 288.

⁷Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Alfabeta Bandung, 2014, hlm. 162.

⁸Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 310.

Sudarwan Danim mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹

Diantara istilah kepemimpinan yang sering dipakai dalam islam diantaranya yaitu istilah Ulul al- Amr, menurut Abd Muin Salim dalam Baharuddin dan Umiarso diartikan sebagai pemilik urusan atau pemilik kekuasaan.¹⁰ Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran Surah An- Nisa' ayat 83.

وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِّنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ ۖ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَىٰ أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ۚ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ لَتَبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا ﴿٨٣﴾

Artinya: "Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan ulil Amri) kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu)". (Qs. An-Nisa':83).¹¹

Sedangkan dasar-dasar kepemimpinan menurut U Saefullah bahwa kepemimpinan juga berkaitan dengan tugas kekhalifahan manusia.¹² Sebagaimana Allah SWT. menyatakan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 30-32.

⁹Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 6.

¹⁰Baharuddin dan Umiarso, *Op Cit*, hlm. 82.

¹¹Al-Quran Surat An-Nisa' ayat 83, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 132-133.

¹²U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 151.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾ وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلٰٓئِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هٰٓؤُلَآءِ إِن كُنْتُمْ صٰدِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا بِهٰذَا ۖ إِنَّا نَسْمَعُ وَأَنۢ نَّحْكُمُ ۖ إِنَّكَ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴿٣٢﴾

Artinya: "(30).Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (31) Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!".(32) Mereka menjawab ketahu selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkau lah yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana. (Qs. Al-Baqarah:30-32).¹³

Apabila mengacu pada ayat di atas, maka kepemimpinan dalam Islam harus memenuhi tiga persyaratan utama, yaitu : 1) pemimpin harus dipilih dan diharapkan oleh para pendukungnya, 2) pemimpin harus berilmu, 3) pemimpin harus selalu berserah diri kepada Allah SWT.¹⁴

Islam memberikan posisi terhormat bagi para pemimpin. Bahkan dalam Al-Qur'an ada sebuah doa agar kita menjadi pemimpin.¹⁵ sebagaimana dinyatakan dalam surah Al-Furqan ayat 74.

¹³Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 30-32, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 13-14.

¹⁴U. Saefullah, *Op. Cit*, hlm. 152.

¹⁵*Ibid*, hlm. 149.

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا

لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa”. (Qs. Al-Furqan:74)¹⁶

Menurut Abdullah Muhammad bin Ismail Al- Bukhari, bahwa pentingnya seorang pemimpin dalam islam juga pernah ditegaskan oleh Nabi Muhammad dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda :

حَدَّثَنَا عَبْدَانُ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا مُوسَى بْنُ عَقِبَةَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ بَنِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ كُتِّبَ لَكُمْ رَاعٍ وَكُتِّبَ لَكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْأَمِيرُ رَاعٍ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدُهُ فَكُتِّبَ لَكُمْ رَاعٍ وَكُتِّبَ لَكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abdan, telah memberi khabar kepada kami Abdullah, telah memberi khabar kepada kami Musa bin ‘Uqbah dari Nafi’ dari Ibn umar r.a dari Nabi SAW bersabda: Setiap kalian adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan seorang kepala negara adalah pemimpin, dan seorang suami adalah pemimpin atas keluarganya. Dan seorang isteri adalah pemimpin atas rumah tangga suaminya dan anaknya. Dan kamu sekalian adalah pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal hal yang dipimpinnya. (Buchary).¹⁷

Dalam Islam, Kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitu pentingnya kepemimpinan ini,

¹⁶Al-Quran Surat Al-Furqan ayat 74, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, Al-Quran dan Terjemahnya, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 569.

¹⁷Abdillah Muhammad bin Isma'il Al- Bukhari, Hadits Al- Jaami'us Shahih Juz 3, Al-Maktabah As- Salafiyah, Al- Qohiroh, hlm. 389.

mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun.¹⁸

Kepemimpinan dalam konteks struktural tidak hanya terikat pada bidang atau subbidang yang menjadi tugasnya, tapi juga oleh rumusan tujuan dan program pencapaiannya yang telah ditetapkan oleh pemimpin, dalam hal ini kepemimpinan merupakan proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.¹⁹

Kepemimpinan diperlukan untuk membawa perubahan-perubahan konstruktif dalam program-program pengajaran sesuai dengan berbagai nilai dan tujuan para pembuat keputusan.²⁰ Menurut Hadari sebagaimana dikutip oleh U. Saefullah bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari dua konteks, yaitu struktural dan non-struktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan merupakan usaha mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks non-struktural kepemimpinan merupakan usaha memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.²¹

2. Ciri-ciri Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal dan unik. Siapapun akan menampilkan perilaku kepemimpinan ketika berinteraksi dalam format memberi pengaruh kepada orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia ada potensi sebagai sebagai pengendali, yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.²²

¹⁸Mujamil Qomar, *Op. Cit*, hlm. 269.

¹⁹Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 435.

²⁰Mujamil Qomar, *Op. Cit*, hlm. 271.

²¹U. Saefullah, *Op. Cit*, hlm. 145.

²²Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 13.

Teori-teori kepemimpinan telah berhasil mengidentifikasi ciri-ciri umum yang dimiliki oleh pemimpin yang sukses. Menurut Sudarwan Danim, ciri-ciri kepemimpinan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a) Adaptasi terhadap situasi, b) waspada terhadap lingkungan sosial, c) ambisius dan berorientasi pada pencapaian, d) tegas, e) kerja sama atau kooperatif, f) menentukan, g) diandalkan, h) dominan atau berkeinginan atau berkekuatan untuk mempengaruhi orang lain, i) energik atau tampil dengan aktivitas tinggi, j) percaya diri, k) toleran terhadap stres, l) bersedia untuk memikul tanggung jawab.²³

Menurut Keith Davis sebagaimana dikutip oleh Susatyo Herlambang, ada empat ciri atau sifat utama seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinannya yaitu : a) Kecerdasan, b) kedewasaan, c) Motivasi diri yang kuat, d) Sikap hubungan yang manusiawi antar manusia.²⁴

3. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya dapat terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi pemimpin ini berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya.²⁵

Menurut Baharuddin dan Umiarso bahwa fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut: a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin; b) dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok/organisasi.²⁶

²³*Ibid*, hlm. 13-14.

²⁴Susatyo Herlambang, *Op. Cit.* hlm. 104.

²⁵Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit.* hlm. 438.

²⁶*Ibid* hlm. 438.

Berdasarkan dua dimensi di atas, secara operasional menurut Baharuddin dan Umiarso dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan,²⁷ yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa fungsi kepemimpinan ini bersifat komunikasi satu arah. Kepemimpinan yang efektif ini memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.²⁸

b. Fungsi Konsultasi

Pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.²⁹

Menurut Didin Kurniadi dan Imam Machali, bahwa fungsi konsultasi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang – orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Pada Tahap berikutnya, konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.³⁰

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun

²⁷*Ibid*, hlm. 438.

²⁸Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 309.

²⁹Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 439.

³⁰Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 310.

dalam melaksanakannya.³¹ Dalam fungsi partisipasi ini menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa fungsi partisipasi tidak berarti bebas melakukan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.³²

d. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.³³ Sedangkan menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.³⁴

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.³⁵

4. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya secara etimologis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya sikap, gerakan, tingkah laku.³⁶ Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak.³⁷

Gaya menurut Veichal Rifa'i sebagaimana ditulis oleh Baharuddin dan Umiarso. diartikan dengan sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat

³¹Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 40.

³²Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 310.

³³Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 40.

³⁴Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 310.

³⁵Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm.40.

³⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi kedua*, Balai Pustaka, 1995, hlm. 297.

³⁷Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 301.

baik.³⁸ Selanjutnya, ia mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau sering diterapkan oleh seorang pemimpin.³⁹

Ada beberapa gaya kepemimpinan, kepemimpinan yang pokok dan yang paling luas dikenal adalah gaya kepemimpinan otokratis, *laissez faire*, dan demokratis.⁴⁰ Untuk masing-masing gaya kepemimpinan akan diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan yang Otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otokratis dibatasi undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah atau mengajukan saran.

Menurut Kurt Lewin, Lippit dan White sebagaimana dikutip oleh Susatyo Herlambang mengatakan bahwa kepemimpinan *autocratic*, pemimpin menentukan semua kebijakan, kemudian memberikan petunjuk untuk penerapannya. Hanya pemimpinlah yang perlu memiliki wawasan menyeluruh tentang apa yang perlu dilaksanakan. Pemimpinlah yang menentukan langkah-langkah dan interaksi yang perlu dilaksanakan. Pemimpin yang otokratis sering disebut birokrat.⁴¹

Sedangkan gaya otokratis atau *otoriter* menurut Susatyo Herlambang adalah sebagai berikut:

³⁸Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 51.

³⁹*Ibid*, hlm. 51.

⁴⁰M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 1999, hlm. 48.

⁴¹Susatyo Herlambang, *Op. Cit*, hlm. 98.

1) Selalu menuntut ketaatan penuh bawahannya, 2) disiplin kerja tinggi dan kaku, 3) Senang memberi perintah dan instruksi, 4) pengambilan keputusan berdasarkan keinginan sendiri, 5) organisasi dipergunakan sebagai alat untuk tujuan pribadi dan kekuasaan, 6) kekuasaan bersifat sentralistik, senang pada bawahan yang menurut dan menjilat, 7) kurang membina hubungan informal, 8) merasa hidup dan matinya organisasi tergantung dirinya, 9) memperlakukan bawahan sebagai alat, penilaian kinerja bawahan didasar pada pemenuhan keinginan atasan, sering mengkambinghitamkan bawahan.⁴²

Dalam kepemimpinan yang otoriter menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia bahwa pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.⁴³

Menurut Hasan Basri, bahwa dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Seorang pemimpin yang otokratis menurut Hasan Basri memiliki ciri ciri sebagai berikut:

1) menganggap organisasi sebagai milik pribadi, 2) mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, 3) menganggap bawahan sebagai alat semata, 4) tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, 5) terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya, 6) dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).⁴⁴

Kepemimpinan otokratis menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi, 2) selalu berperan sebagai pemimpin tunggal.⁴⁵

⁴²*Ibid*, hlm. 99-100.

⁴³Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 127.

⁴⁴Hasan Basri, *Op. Cit*, hlm. 22-23.

⁴⁵Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 304.

Kepemimpinan otokratis menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana juga disebut kepemimpinan diktator atau direktif, dimana pemimpin :

- 1) mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dulu dengan karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut, 2) Menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka memetuhinya.⁴⁶

Menurut M Sobry Sutikno bahwa seorang pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) egois, dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi, 2) menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, 3) selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, 4) tidak mau menerima saran dan pandangan bawahan.⁴⁷

b. Kepemimpinan yang *laissez faire*

Tipe kepemimpinan *Laissez Faire* menurut M. Ngalim Purwanto ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya.⁴⁸

Pada tipe kepemimpinan *laissez Faire* ini menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa :

- 1) sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri, 2) Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya.⁴⁹

Pemimpin dengan gaya *laissez faire* menurut Susatyo Herlambang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan yang didasarkan atas kedekatan seseorang dan keturunan, 2) sangat percaya pada bawahan, kurang peduli terhadap jalannya organisasi, 3) menganggap bawahan sebagai rekan kerja, 4) bekerja dengan tipe informal daripada formal, 5)

⁴⁶Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Manajement*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm. 161.

⁴⁷M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Holistica, Lombok, 2012, hlm. 114.

⁴⁸M. Ngalim Purwanto, *Op. Cit*, hlm. 49.

⁴⁹Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 304.

pendelegasian sangat ekstensif, 6) pengambilan keputusan pada tingkat bawah, 7) intervensi pimpinan sangat kecil, 8) falsafah tiap karyawan pasti bertanggungjawab, 9) kurang menyukai konflik, 10) Menyukai status quo, 11) tidak punya visi dan misi yang jelas.⁵⁰

Gaya kepemimpinan *laissez faire* menurut Hasan Basri bahwa gaya kepemimpinan ini bebas berkehendak. Organisasi dibentuk tanpa kejelasan aturan dan para anggota dengan bebas mengungkapkan keinginan masing-masing.⁵¹

Dalam tipe kepemimpinan *laissez faire* ini menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia bahwa:

- 1) pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya, 2) Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.⁵²

Kepemimpinan *laissez faire* (kendali bebas) menurut M Sobry Sutikno merupakan kebalikan dari pemimpin yang otokratik. Gaya kepemimpinan ini memberdayakan individu atau kelompok untuk menjalankan tugas atas kemauan mereka, tanpa keterlibatan dari pemimpin secara langsung.⁵³

Menurut Abdul Azis Wahab, bahwa kepemimpinan *laissez faire* memiliki ciri-ciri:

- 1) pemimpin tidak memberikan kepemimpinan, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya, 2) Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.⁵⁴

Menurut Donni Juni Priansa, bahwa kepemimpinan *laissez faire* memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya.

⁵⁰Susatyo Herlambang, *Op Cit*, hlm. 102-103.

⁵¹Hasan Basri, *Op. Cit*, hlm. 25.

⁵²Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 127.

⁵³M Sobry Sutikno, *Op. Cit*, hlm. 116.

⁵⁴Abdul Azis Wahab, *Anatomi organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 135

Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf, dan pegawai lainnya.⁵⁵

c. Kepemimpinan yang Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menurut M. Ngalim Purwanto, kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Dalam tindakan dan usaha-usahnya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.⁵⁶

Pemimpin yang bertipe demokratis menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia bahwa kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompok. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja produktif untuk mencapai tujuan bersama.⁵⁷

Gaya kepemimpinan demokratis menurut Hasan Basri disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.⁵⁸

Menurut Kurt Levin, Lippit dan White sebagaimana dikutip oleh Susatyo Herlambang, bahwa pada kepemimpinan demokratis pemimpin menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri. Anggota kelompok diberikan kebebasan melakukan kegiatan dan berinteraksi satu sama lain, pemimpin hanya memberikan wawasan kepada anggota kelompok

⁵⁵Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Op. Cit*, hlm. 200.

⁵⁶M. Ngalim Purwanto, *Op. Cit*, hlm. 50.

⁵⁷Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op. Cit*, hlm.

⁵⁸Hasan Basri, *Op. Cit*, hlm. 26.

tentang tugas kelompok yang harus dikerjakan dan langkah yang harus diambil.⁵⁹

Tipe kepemimpinan demokratis menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa kepemimpinan ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.⁶⁰

Adapun ciri-ciri pemimpin dengan gaya demokratis menurut U Saefullah adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, 2) selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi, 3) senang menerima saran , pendapat, bahkan kritik dari bawahannya, 4) menolelir bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif, dan prakasa dari bawahan, 5) lebih menitikberatkan kerja sama dalam mencapai tujuan 6) selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya, 7) berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.⁶¹

Gaya kepemimpinan demokratis menurut Baharuddin dan Umiarso, bahwa dalam gaya ini pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memperlakukan mereka sebagai sejajar. Termasuk ke dalam gaya ini, kita jumpai pemimpin yang dalam usaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dengan hal-hal berikut:

- 1) Menyajikan masalah serta cara pemecahannya kepada mereka yang dipimpinnya. Menghadapi masalah serta cara pemecahannya yang disajikan oleh pemimpin itu, mereka yang dipimpin bebas untuk menggarapnya, mengubah, menambah dan menyempurnakan.

⁵⁹Susatyo Herlambang, *Op Cit*, 98.

⁶⁰Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op Cit*, hlm. 305.

⁶¹U Saefullah, *Op Cit*, hlm 170-171.

Pemimpin sendiri dengan senang hati menerima usul dan saran mereka.

- 2) Mengajak mereka yang dipimpinnya untuk bersama merumuskan masalah dan cara pemecahannya. Gaya kepemimpinan ini baik untuk kegiatan di kalangan orang-orang yang sudah dewasa yang bersifat permanen lagi mengarah ke tujuan dan cita-cita yang tinggi.⁶²

Menurut M. N. Nasution gaya kepemimpinannya demokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, 2) sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi anggota tim.⁶³

Kepemimpinan demokratis menurut M. Sobry Sutikno berlandaskan pada pemikiran bahwa :

- 1) aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin dengan pegawai yang dipimpin. 2) organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi, 3) pemimpin yang demokratis melihat bahwa dalam perbedaan sebagai kenyataan hidup, harus terjalin kebersamaan.⁶⁴

Menurut Abdul Azis Wahab, pemimpin bertipe demokratis ini menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya.⁶⁵

Gaya kepemimpinan demokratis menurut Donni Juni Priansa dan Rismi Somad bahwa kepemimpinan ini menyajikan ruang kesetaraan

⁶²Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 57-58.

⁶³M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 158.

⁶⁴M Sobry Sutikno, *Op. Cit*, hlm. 117.

⁶⁵Abdul Azis Wahab, *Op. Cit*, hlm.135.

dalam pendapat, sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama dalam berkontribusi dalam tugas yang diembannya.⁶⁶

5. Teori Kepemimpinan

Secara umum, ada beberapa teori kepemimpinan yang berkembang yaitu *teori genetic*, *teori sosial*, *teori situasional*, *teori ekologi* dan *teori sosio-behavioris*.⁶⁷ Masing-masing diuraikan sebagai berikut :

a. Teori Genetic

Kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*, seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu. Inti teori *genetis* menurut Baharuddin dan Umiarso bahwa “*leader are born not made*” bahwa pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat. Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.⁶⁸

Menurut Sudarwan Danim, bahwa Teori genetis ini berasumsi bahwa kapasitas kepemimpinan itu bersifat inheren, bahwa pemimpin besar (*great leader*) dilahirkan, bukan dibuat (*leader are born, not made*). Teori ini menggambarkan bahwa pemimpin besar sebagai *heroik*, *mitos*, dan ditakdirkan untuk naik ke tampuk kepemimpinan ketika diperlukan.⁶⁹

Teori genetis menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa pemimpin itu tidak dibuat, tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir jadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga.⁷⁰

Menurut D. Sudjana S. Bahwa teori genetik atau teori sifat ini membahas inti persoalan tentang sifat-sifat, ciri-ciri atau perangai yang

⁶⁶Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Op. Cit*, hlm. 200.

⁶⁷U. Saefullah, *Op. Cit*, hlm. 159.

⁶⁸Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 51.

⁶⁹Sudarwan Danim, *Op. Cit*, hlm. 7.

⁷⁰Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 297.

dimiliki pemimpin. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap “*orang-orang besar*” yang pernah dan sedang menjadi pemimpin. Diantara kesimpulannya bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu dibawa sejak lahir, atau diwariskan baik oleh orang tua atau leluhurnya. Kesimpulan ini melahirkan suatu anggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibentuk (*leader are born and note made*).⁷¹

b. Teori Sosial

Teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of the group*). Menurut teori ini sukses dan tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya. Setiap kelompok memiliki sifat dan ciri yang berlainan sehingga memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.⁷²

Inti aliran teori sosial ini menurut Baharuddin dan Umiarso adalah bahwa pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati, jadi teori ini merupakan kebalikan inti Teori Genetika. Para penganut teori ini menentang pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.⁷³

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali teori sosial yang memandang bahwa pemimpin harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.⁷⁴

⁷¹D. Sudjana S, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Falah Production, Bandung, 2004, hlm. 27-28.

⁷²U. Saefullah, *Op. Cit*, hlm. 160.

⁷³Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 52.

⁷⁴Didin Kurniadin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 297.

c. Teori Situasional

Teori ini berpandangan bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada situasinya. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi, sukses tidaknya kepemimpinannya ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang memengaruhi perubahan dan perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya.⁷⁵

Teori Situasi menurut Susatyo Herlambang, bahwa teori ini muncul sebagai hasil pengamatan, dimana seseorang sekalipun bukan keturunan pemimpin ternyata dapat pula menjadi pemimpin yang baik. Hasil pengamatan tersebut menyimpulkan bahwa orang biasa yang jadi pemimpin tersebut adalah karena adanya situasi yang menguntungkan dirinya, sehingga ia memiliki kesempatan untuk muncul sebagai pemimpin.⁷⁶

Menurut Hasan Basri teori situasional berpandangan bahwa teori ini tidak hanya melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas ekonomi dan politik. Menurut konsep ini, kepemimpinan dipandang sebagai fungsi dari situasi.⁷⁷

Teori Situasioanl menurut Sudarwan Danim bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih cocok untuk pembuatan keputusan jenis tertentu pada situasi yang tertentu pula.⁷⁸

d. Teori Ekologis

Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif.⁷⁹

⁷⁵U. Saefullah, *Op. Cit*, hlm. 160.

⁷⁶Susatyo Herlambang, *Op. Cit*, hlm. 97.

⁷⁷Hasan Basri, *Op. Cit*, hlm. 28.

⁷⁸Sudarwan Danim, *Op. Cit*, hlm. 8.

⁷⁹U Saefullah, *Op. Cit*, hlm. 161.

Teori ekologis ini menurut Baharuddin dan Umiarso menekankan bahwa seseorang akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.⁸⁰

Menurut Susatyo Herlambang teori ekologi menyebutkan bahwa:

- 1) seseorang dapat dibentuk untuk menjadi pemimpin,
- 2) untuk menjadi pemimpin yang baik ada bakat-bakat tertentu yang terdapat pada diri seseorang yang diperoleh dari alam.⁸¹

Teori ekologis menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa seseorang akan sukses menjadi pimpinan jika:

- 1) sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan,
- 2) bakat-bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan ekologisnya.⁸²

e. Teori Sosio-behavioristik

Teori sosio-*behavior* menurut Hasan Basri bahwa kepemimpinan dilahirkan oleh hal-hal berikut ini:

- 1) Bakat, turunan, dan kecerdasan ilmiah, 2) pengalaman dalam kepemimpinan, 3) pembentukan formal dalam organisasi, 4) situasi lingkungan, 5) pendidikan dan pelatihan, 6) kesepakatan sosial dan kontrak politik.⁸³

Teori behaviorisme yang berasal dari psikologi dalam konteks kepemimpinan merupakan teori yang paling menonjol karena teori ini memadukan seluruh pandangan teori-teori yang sudah ada, baik dari pijakan sosiologis, seni, tradisi, maupun dilihat dari pendekatan manajemen.⁸⁴

⁸⁰Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 53.

⁸¹Susatyo Herlambang, *Op. Cit*, hlm.97-98.

⁸²Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Op. Cit*, hlm. 297.

⁸³Hasan Basri, *Op. Cit*, hlm. 30.

⁸⁴U Saefullah hlm. 162.

6. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Sebagai suatu organisasi, madrasah tidak hanya memerlukan seorang manajer untuk mengelola sumber daya madrasah, Akan tetapi, juga memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan madrasah. Wacana ini mengimplikasikan bahwa pemimpin maupun manajer diperlukan dalam pengelolaan madrasah.⁸⁵

Kepala madrasah berperan penting dalam mengejawantahkan visi pendidikan. Kepala madrasah melaksanakan fungsi kepemimpinan yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dalam rangka memetakan arah pendidika madrasah di masa yang akan datang, mengembangkan pencapaian kualitas madrasah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif untuk menghasilkan peserta didik yang unggul.⁸⁶

Dalam konteks pendidikan mutu, pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan, dalam proses pendidikan yang bermutu terlibat berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi, sarana prasarana, sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu, hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (misalnya ulangan umum, UAM, UN), dapat pula prestasi di bidang lain seperti prestasi di cabang olah raga, seni atau ketrampilan.⁸⁷

Permasalahan mutu di dalam lembaga pendidikan islam merupakan permasalahan yang paling serius dan paling kompleks. Padahal mutu pendidikan itu menjadi cita-cita bersama seluruh pemikir dan praktisi

⁸⁵Baharuddin dan Umiarso, *Op Cit*, hlm. 442.

⁸⁶Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 184.

⁸⁷Fatah Syukur, *Op Cit*, hlm. 44.

pendidikan islam, bahkan telah diupayakan berbagai cara, metode, pendekatan, strategi dan kebijakan.⁸⁸

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu, lembaga pendidikan dikatakan "bermutu" jika input, proses dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan.⁸⁹

Perbaikan mutu yang berkelanjutan harus menjadi strategi wajib dalam paradigma peningkatan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolah. Strategi tersebut diharapkan dapat mengatasi masalah rendahnya mutu pendidikan melalui optimalisasi sumber daya dan sumber dana yang secara langsung dapat meningkatkan kualitas pendidikan.⁹⁰

Upaya peningkatan mutu perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama, yaitu sebagai berikut.

- a. Kecukupan sumber-sumber pendidikan. Dalam hal ini meliputi kualitas tenaga pendidikan, biaya, dan sarana belajar.
- b. Mutu proses belajar-mengajar yang dapat mendorong siswa belajar aktif.
- c. Mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai.⁹¹

Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus dapat membaca kecenderungan masyarakat ke depan, kemudian merancang strategi baru terkait dengan penjaminan mutu pendidikan.⁹² Untuk itu diperlukan strategi peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan (*broad based education*) dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademik (*high based education*).

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan berorientasi akademik bisa ditempuh melalui cara-cara berikut:

⁸⁸Mujamil Qomar, *Op. Cit*, hlm. 204.

⁸⁹*Ibid*, hlm. 206.

⁹⁰Dede Rosyadah, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta, Prenada Media, 2004, hlm. 234.

⁹¹Mujamil Qomar, *Op Cit*, hlm. 210.

⁹²*Ibid*, hlm. 211.

- a. *Quality assurance*, kepada semua lembaga pendidikan sehingga dapat mempersiapkan peserta didik untuk dapat tersaring pada saat *quality control* melalui Ujian Nasional.
- b. Menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga mereka dapat hidup layak dan dapat memusatkan perhatiannya kepada kegiatan mengajar.
- c. Mendorong daerah dan lembaga untuk dapat *memobilisasi* berbagai sumber dana dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.⁹³

7. Fungsi dan Tugas Kepala Madrasah

Menurut Mohib Asrori sebagaimana dikutip oleh Jamal Ma'mur Asmani,⁹⁴ mengemukakan bahwa fungsi dan tugas kepala madrasah adalah yaitu sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dan *entrepreneur*. Kedelapan fungsi dan tugas tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sebagai *educator*, kepala madrasah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik, dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki kemampuan mengajar/membimbing siswa, kemampuan membimbing guru.
- b. Sebagai manajer, kepala madrasah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien.
- c. Sebagai administrator, kepala madrasah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah, sehingga lebih efektif dan efisien.
- d. Sebagai supervisor, kepala madrasah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki kemampuan

⁹³E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002, hlm. 57.

⁹⁴Jamal Ma'mur Asmani, *Tips menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Diva Press, Yogyakarta, 2012, hlm. 33-34.

menyusun program supervisi pendidikan, mkemampuan melaksanakan program supervisi, dan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.

- e. Sebagai *leader*, kepala madrasah berperan mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi, dan tujuan bersama.
- f. Sebagai inovator, kepala madrasah adalah pribadi yang dinamis dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik), dan kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.
- g. Sebagai motivator, kepala madrasah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional.
- h. Sebagai *entrepreneur*, kepala madrasah berperan untuk melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah.⁹⁵

Adapun fungsi pokok seorang pemimpin yang dapat menciptakan sekolah yang efektif sebagaimana ditulis Donni Juni Priansa dan Rismi Somad adalah sebagai berikut :

a. *Task Related /Problem Solving Function*

Kepala sekolah harus memberikan saran dan mampu memecahkan berbagai masalah yang muncul, serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat bagi segala permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah.

b. *Group Maintenance function / Sosial Function*

Kepala sekolah membantu sumber daya yang ada di sekolah agar mampu beroperasi dengan optimal. Kepala sekolah memberikan persetujuan atau menjadi pelengkap bagi kepentingan guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada di sekolah. Misalnya menjembatani kelompok guru atau staf administrasi sekolah yang berselisih pendapat.⁹⁶

⁹⁵*Ibid*, hlm. 34-35.

⁹⁶Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Op Cit*, hlm. 186.

8. Kualifikasi Kepala Sekolah/Kepala Madrasah

Seorang guru harus mempunyai kriteria atau kualifikasi umum untuk menjadi kepala sekolah/kepala madrasah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah dan Peraturan Menteri Agama Nomor 29 tahun 2014 tentang Kepala Madrasah disebutkan beberapa kualifikasi kepala sekolah/madrasah, yang terdiri atas kualifikasi umum, dan kualifikasi khusus.

- a. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:
 - 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
 - 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
 - 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA;
 - 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.⁹⁷
- b. Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah meliputi:
 - 1) Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru TK/RA;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

⁹⁷Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 dan Permenag Nomor 29 Tahun 2014

- 2) Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru SD/MI;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 3) Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTS yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.⁹⁸
- 4) Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru SMA/MA;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- 5) Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru SMK/MAK;
 - b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK; dan
 - c) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.⁹⁹
- 6) Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
 - a) Berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan SDLB/SMPLB/SMALB;

⁹⁸Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 dan Permenag Nomor 29 Tahun 2014.

⁹⁹Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 dan Permenag Nomor 29 Tahun 2014.

- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB; dan
- c) Memiliki sertifikat kepala SLB/SDLB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.¹⁰⁰

9. Kompetensi Kepala Madrasah

Menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 29 Tahun 2014 Bab V Pasal 9 bahwa kepala madrasah wajib memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.¹⁰¹

Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian meliputi: mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia; menjadi teladan bagi komunitas madrasah; memiliki integrasi kepribadian sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala madrasah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mengendalikan diri dalam menghadapi masalah sebagai kepala madrasah serta memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Kompetensi Manajerial

Komptensi manajerial kepala madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan; mengembangkan madrasah sesuai dengan kebutuhan; memimpinan madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif; menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal; mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; mengelola hubungan madrasah dan

¹⁰⁰Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 dan Permenag Nomor 29 Tahun 2014.

¹⁰¹Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2014

masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah; mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru; penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik; mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah; mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah; mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah; melakukan monitoring; evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan merupakan kemampuan kepala madrasah dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi madrasah; bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif; memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan madrasah; pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik aspirasi kehidupan mandiri yang dicirikan dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah; memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi kepala madrasah kemampuan dalam merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; melaksanakan supervisi akademik terhadap guru

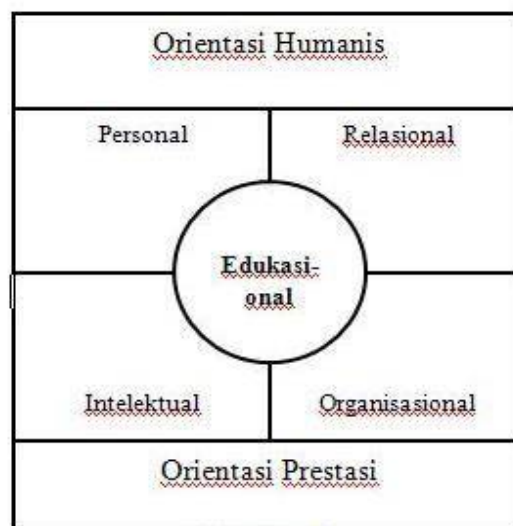
dengan menggunakan pendekatan dan supervisi yang tepat dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Kompetensi Sosial

Kepala madrasah dituntut memiliki kompetensi sosial dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi sosial kepala sekolah meliputi: bekerja sama dengan orang lain guna kepentingan madrasah; berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.¹⁰²

Kepala madrasah yang efektif menurut Donni Juni Priansa dan Rismi Somad adalah kepala madrasah yang memiliki beragam kemampuan dan kompetensi yang memadai. Berikut ini disajikan dimensi kepemimpinan kepala madrasah.

Gambar 2.1
Dimensi Kepemimpinan Kepala Madrasah



Berdasarkan gambar di atas menurut Donni Juni Priansa dan Rismi Somad menyatakan bahwa dasar kepemimpinan kepala madrasah terkonstruksi atas lima dimensi yang penting untuk dimiliki.¹⁰³ Lima dimensi kepemimpinan tersebut adalah kemampuan pendidikan,

¹⁰²Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2014

¹⁰³Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Op. Cit*, hlm. 202.

kemampuan personal, kemampuan relasional, kemampuan intelektual, dan kemampuan keorganisasian. Lima dimensi diuraikan sebagai berikut :

a. Kemampuan Pendidikan

Kemampuan pendidikan ini mencakup pengetahuan profesional dan pemahaman mengenai proses pengajaran dan pembelajaran yang menginspirasi komitmen dan pencapaian hasil belajar yang berkualitas bagi peserta didik.

b. Kemampuan Personal

Kemampuan personal merupakan kekuatan dan kualitas internal yang mendasari tindakan etis dan profesional seorang pemimpin.

c. Kemampuan Relasional

Kemampuan relasional merupakan ketrampilan interpersonal yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kualitas hubungan dengan beragam orang.

d. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual berkaitan dengan kemampuan berpikir, serta melakukan penilaian dan pengambilan keputusan rasional. Kemampuan ini mendasari peran utama kepala madrasah sebagai ujung tombak pelaksanaan dan pencapaian misi pendidikan.

e. Kemampuan Organisasional

Kemampuan organisasi berkaitan dengan daya dukung terhadap peningkatan proses yang terjadi di sekolah melalui manajemen sumber daya manusia, keuangan dan sumber daya lainnya secara efektif. ¹⁰⁴

Kepala madrasah merupakan pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Tanpa kehadiran kepala madrasah, proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Kepala Madrasah sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan harus memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar dapat bekerja sama dan mengerjakan sesuatu

¹⁰⁴*Ibid*, hlm. 206.

dengan orang lain.¹⁰⁵ Dede Rosyada dalam hal ini dikutip oleh Baharuddin dan Umiarso mengklasifikasikan kemampuan manajerial yang harus dipertimbangkan sebagai langkah awal mengerjakan berbagai tugas manajerial sebagai berikut:

- a. Kemampuan mencipta, yang meliputi: selalu mempunyai ide-ide bagus, selalu memperoleh solusi-solusi untuk berbagai problem yang dihadapi, mampu mengantisipasi berbagai konsekuensi dari pelaksanaan berbagai keputusan dan mampu mempergunakan kemampuan berpikir imajinatif (*lateral thinking*) untuk menghubungkan sesuatu dengan yang lainnya yang tidak bisa muncul dari analisis dan pemikiran empirik.
- b. Kemampuan membuat perencanaan, yang meliputi: mampu menghubungkan kenyataan sekarang dan hari esok, mampu mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan mendatang, dan mampu melakukan analisis.
- c. Kemampuan mengorganisasi, yang meliputi : mampu mendistribusikan tugas dan tanggung jawab yang adil, mampu membuat putusan secara tepat.
- d. Kemampuan berkomunikasi, yang meliputi: mampu memahami orang lain, mampu menjelaskan sesuatu kepada orang lain, selalu mendorong orang lain untuk maju dan selalu mengikuti dan memanfaatkan teknologi informasi.
- e. Kemampuan memberi motivasi, yang meliputi: mampu memberi inspirasi pada orang lain, membantu orang lain untuk mencapai tujuan dan target, membantu orang lain untuk menilai kontribusi dan pencapaiannya sendiri.
- f. Kemampuan melakukan evaluasi, yang meliputi: mampu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan, mampu melakukan evaluasi diri, mampu melakukan evaluasi terhadap

¹⁰⁵Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 442.

pekerjaan orang lain, dan mampu melakukan tindakan pembenaran saat diperlukan.¹⁰⁶

B. Latar Belakang Pendidikan Guru

1. Pengertian, Dasar dan Tujuan Latar Belakang Pendidikan Guru

Latar belakang secara bahasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti keterangan mengenai suatu peristiwa guna melengkapi informasi yang tersiar sebelumnya.¹⁰⁷

Pendidik menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 BAB XI Pasal 42 harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar
- b. sehat jasmani dan rohani
- c. memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁰⁸

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kualifikasi Akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.¹⁰⁹

Adapun kualifikasi guru pada SMP/MTs sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.¹¹⁰

Madrasah Tsanawiyah yang selanjutnya disingkat MTs adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang

¹⁰⁶*Ibid*, hlm. 443.

¹⁰⁷Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Op. Cit*, hlm. 569.

¹⁰⁸Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, *Op. Cit*, BAB XI Pasal 42.

¹⁰⁹Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BAB I Pasal I

¹¹⁰Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007.

menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang Pendidikan Dasar sebagai lanjutan dari SD, MI, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SD atau MI.¹¹¹

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru berada pada garda terdepan dalam menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia. Guru berhadapan langsung dengan peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Maka akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu diperlukan sosok guru yang mempunyai ualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.¹¹²

Untuk menyampaikan materi pendidikan agama Islam, diperlukan guru profesional, bukan hanya dalam ilmi-ilmu keislaman, tetapi juga profesional dalam bidang kependidikan dan juga betul-betul memiliki komitmen keislaman. Disamping target penguasaan materi keagamaan, yang ingin dituju dalam pendidikan agama Islam yang diajarkan di Madrasah Tsanawiyah adalah aspek keyakinan, komitmen keagamaan, ritual dan aspek sosial.¹¹³

Latar belakang pendidikan para guru Madrasah Tsanawiyah terdiri dari beberapa jenjang pendidikan. Di antaranya adalah S1, AKTA IV dan S2. untuk meningkatkan kemampuan guru, pemerintah mencanangkan tiga program utama demi mewujudkan tujuan tersebut, yakni: a) Akreditasi dan persamaan gelar di universitas b) seminar dan pelatihan bagi para guru di LPMP dan PPPG, c) MGMP, Musyawarah Guru Mata Pelajaran untuk mengembangkan profesi.

¹¹¹Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 tentang Guru, BAB I Pasal 1.

¹¹²Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 40.

¹¹³Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2011, hlm. 81.

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal dan non formal. Dengan demikian, walaupun mereka ditugaskan untuk belajar tetapi masih tetap diwajibkan untuk melaksanakan tugas, atau dengan kata lain tidak meninggalkan tugas sebagai guru.

2. Jenjang dan Jenis Pendidikan

Jenjang dan jenis pendidikan dapat diwujudkan dalam bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat.¹¹⁴

a. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan adalah pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.¹¹⁵

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak - anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD), dan Madrasah Ibtaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah

¹¹⁴Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Gava Media, Yogyakarta, 2013, hlm. 25.

¹¹⁵Undang-Undang Republik Indonesia, *Op. Cit*, Bab VI Pasal 14.

(MTs), atau bentuk lain yang sederajat.¹¹⁶ Pendidikan dasar merupakan pendidikan sembilan tahun terdiri dari program pendidikan enam tahun di Sekolah Dasar dan program pendidikan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Pertama.¹¹⁷

Sebelum memasuki jenjang pendidikan dasar, bagi anak usia 0-6 tahun diselenggarakan pendidikan anak usia dini, tetapi bukan merupakan prasyarat untuk mengikuti pendidikan dasar. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 28 disebutkan bahwa: Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang Pendidikan dasar, dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal. Pendidikan anak usia ini dapat jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-Kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan anak usia ini pada jalur pendidikan nonformal berbentuk kelompok bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan anak usia ini pada jalur pendidikan informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.¹¹⁸

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan Pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.¹¹⁹

3) Pendidikan Tinggi

¹¹⁶*Ibid*, Bab VI Pasal 17.

¹¹⁷PP Nomor 28 tahun 1990.

¹¹⁸Undang Undang Republik Indonesia, *Op. Cit*, Bab VI Pasal 28.

¹¹⁹*Ibid*, Bab VI Pasal 18.

Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh Perguruan tinggi. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.¹²⁰

Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi.¹²¹

b. Jenis Pendidikan

Jenis Pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan, tujuan Pendidikan suatu satuan Pendidikan. Jenis Pendidikan mencakup Pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus.¹²²

1) Pendidikan Umum.

Pendidikan umum merupakan Pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Bentuknya: Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

a) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Bentuk satuan Pendidikannya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).¹²³

b) Pendidikan Akademik

Pendidikan akademik merupakan Pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

¹²⁰*Ibid*, Bab VI Pasal 19.

¹²¹*Ibid*, Bab VI Pasal 20.

¹²²*Ibid*, Bab VI Pasal 15

¹²³Daryanto dan Mohammad Farid, *Op. Cit*, hlm. 29.

2) Pendidikan Profesi

Pendidikan profesi merupakan Pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki suatu profesi atau menjadi seorang profesional. Pendidikan kedinasan merupakan Pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan diselenggarakan melalui jalur Pendidikan formal dan nonformal.¹²⁴

a) Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi merupakan Pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal dalam jenjang diploma 4 setara dengan program sarjana strata.

b) Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan merupakan Pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan, tentang ajaran agama dan/atau menjadi ahli ilmu agama.¹²⁵ Pendidikan keagamaan berbentuk pendidikan diniyah, pesantren, dan bentuk lain yang sejenis.¹²⁶

3) Pendidikan Khusus

Pendidikan khusus merupakan Pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki

¹²⁴*Ibid*, hlm. 29.

¹²⁵*Ibid*, hlm. 30.

¹²⁶Undang-Undang Republik Indonesia, *Op. Cit*, Bab VI Pasal 30.

kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif bergabung dengan sekolah atau berupa satuan Pendidikan khusus pada tingkat Pendidikan dasar dan menengah dalam bentuk sekolah luar biasa / SLB.¹²⁷

3. Komponen-komponen Pendidikan

Komponen-komponen dalam pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Peserta Didik

Peserta didik adalah seseorang yang ingin belajar atau memperoleh pendidikan. Peserta didik adalah seseorang yang memiliki hak untuk memperoleh layanan pendidikan (pembelajaran) dari pemerintah atau masyarakat luas sesuai kebutuhan dan kemampuannya.¹²⁸

Peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan mempengaruhi proses belajarnya. Peserta didik memiliki ciri-ciri sebagai berikut. *Pertama*, Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas sehingga menjadi insan yang unik. *Kedua*, Individu yang sedang berkembang. Maksud dari perkembangan di sini adalah perubahan yang terjadi dalam diri peserta didik secara wajar, baik ditunjukkan kepada diri sendiri maupun ke arah penyesuaian dengan lingkungan. Sejak manusia lahir bahkan sejak masih berada dalam kandungan dia berada dalam proses perkembangan. *Ketiga*, menurut Tirtaraharja dan La Solo sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmadi, individu-individu membutuhkan bimbingan individual dan perlakuan manusiawi. Dalam proses perkembangannya, peserta didik membutuhkan bantuan dan bimbingan. Dalam perjalanan hidup, peserta didik memiliki persoalan yang berbeda, ada yang bisa mengatasinya sendiri tetapi ada juga yang memerlukan bantuan orang lain. *Keempat*, individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri. Manusia dilahirkan dengan potensinya masing-masing dan kemampuan

¹²⁷ Daryanto dan Mohammad Farid, *Op Cit*, hlm. 30

¹²⁸ Rulam Ahmadi, *Op Cit*, hlm. 63

masing-masing dalam mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki. Semua manusia memiliki potensi untuk mandiri, tetapi tingkat kemandirian peserta didik dapat berbeda-beda sesuai bergantung pada peran lingkungan yang ikut berkontribusi pada proses kemandirian tersebut.¹²⁹

b. Guru (Pendidik)

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan peserta didik. Pihak yang bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik adalah guru di sekolah, orang tua dan masyarakat. Pendidik utama dalam rumah tangga adalah orang tua, sedangkan dalam konteks pendidikan di sekolah menjadi tanggung jawab utama guru. Masyarakat baik secara individual, kolektif, maupun lembaga juga memiliki peranan penting dalam proses pendidikan. Akan tetapi, dalam konteks uraian ini pendidik lebih ditekankan pada guru di sekolah.¹³⁰

c. Kurikulum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kurikulum adalah perangkat mata pelajaran yang diajarkan pada lembaga pendidikan.¹³¹ Menurut Novan Ardy Wiyani dan Barnawi dalam konteks pendidikan, kurikulum mempunyai pengertian sebagai *circle instrumentation*, yaitu suatu lingkaran pengajaran di mana murid dan guru terlibat di dalamnya.¹³²

Ada beberapa ahli yang mengemukakan tentang definisi kurikulum. Menurut Rusly Ahmad sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmad mengatakan bahwa kurikulum adalah seperangkat pengalaman yang mempunyai art dan terarah untuk mencapai tujuan tertentu di bawah pengawasan sekolah. Menurut Ibi sebagaimana dikutip oleh

¹²⁹*Ibid*, hlm. 64.

¹³⁰*Ibid*, hlm. 64.

¹³¹Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 546.

¹³²Novan Ardy Wiyani dan Barnawi, *Ilmu Pendidikan Islam, Rancang Bangun Konsep Pendidikan Monokotomik-Holistik*, Ar –Ruzz Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 167.

Rulam Ahmadi menyatakan bahwa kurikulum merupakan pedoman mendasar dalam proses belajar mengajar di dunia pendidikan.¹³³

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dijelaskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.¹³⁴

Menurut Novan Ardy Wiyani dan Barnawi kurikulum terdiri atas berbagai komponen yang meliputi tujuan, bahan ajar, pendekatan dan metode atau teknik/strategi, media, dan evaluasi.¹³⁵

d. Metode Pembelajaran

Menurut Darwyn Syah sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmadi metode mengajar merupakan cara-cara yang digunakan guru untuk menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa dalam mencapai tujuan. Metode mengajar dapat menciptakan terjadinya interaksi belajar mengajar yang baik, efektif, dan efisien. Karena dengan pemilihan metode mengajar yang baik dan tepat guna serta tepat sasaran akan semakin menciptakan interaksi edukatif yang semakin baik pula.¹³⁶

Istilah metode menurut Novan Ardy Wiyani dan Barnawi sering kali disamakan dengan istilah pendekatan, dan teknik/strategi sehingga dalam penggunaannya juga sering saling bergantian yang pada intinya adalah suatu cara untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, atau cara yang tepat dan cepat untuk meraih tujuan pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Substansinya pada peningkatan daya serap belajar.¹³⁷

¹³³Rulam Ahmadi, *Op. Cit*, hlm. 68.

¹³⁴Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015.

¹³⁵Novan Ardy Wiyani dan Barnawi, *Op. Cit*, hlm. 170.

¹³⁶Rulam Ahmadi, *Op. Cit*, hlm. 73.

¹³⁷Novan Ardy Wiyani dan Barnawi, *Op. Cit*, hlm. 185.

Menurut Jamarah, sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmadi, kriteria pemilihan metode pembelajaran sebagai berikut; 1) tujuan yang bermacam-macam jenis dan fungsinya, 2) anak didik yang bermacam-macam tingkat kematangannya, 3) situasi yang bermacam-macam, 4) fasilitas yang bermacam-macam kualitas dan kuantitasnya, 5) pribadi guru serta kemampuan profesional yang berbeda-beda.¹³⁸

e. Media Pembelajaran

Media pembelajaran menurut Novan Ardy Wiyani dan Barnawi adalah alat perantara yang dapat membantu proses pembelajaran yang berfungsi memperjelas makna pesan yang disampaikan sehingga tujuan proses pembelajaran dapat tercapai dengan sempurna.¹³⁹

Menurut Yusufhadi Miarso sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmadi bahwa media pembelajaran adalah segala sesuatu yang digunakan untuk menyalurkan pesan serta dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemauan si belajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar yang disengaja, bertujuan, dan terkendali.¹⁴⁰

Dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, menurut Nova Ardy Wiyani dan Barnawi media pembelajaran mempunyai beberapa fungsi yaitu sebagai berikut; 1) sebagai alat bantu, 2) sebagai sumber belajar, 3) menarik perhatian peserta didik, 4) mempercepat proses pembelajaran, dan 5) mempertinggi mutu pembelajaran.¹⁴¹

C. Kinerja Guru

1. Pengertian, Dasar dan Tujuan Kinerja Guru

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, dan 3) kemampuan kerja.¹⁴²

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*. Secara etimologis *performance berasal dari kata to perform* yang berarti menampilkan atau

¹³⁸Rulam Ahmadi, *Op. Cit*, hlm. 73.

¹³⁹Novan Ardy Wiyani dan Barnawi, *Op. Cit*, hlm. 197.

¹⁴⁰Rulam Ahmadi, *Op. Cit*, hlm. 77.

¹⁴¹Novan Ardy Wiyani dan Barnawi, *Op. Cit*, hlm. 198.

¹⁴²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Op. Cit*, hlm. 503.

melaksanakan. Dari pengertian tersebut bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku.¹⁴³ Pengertian kinerja menurut Rusman adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.¹⁴⁴

Kinerja atau *performance* menurut Donni Juni Priansa disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja.¹⁴⁵ Menurut Nanang Fatah sebagaimana dikutip oleh Baharuddin dan Umiarso bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.¹⁴⁶

Pengertian kinerja menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala sebagaimana dikutip oleh H. Martinis Yamin dan Maisah adalah suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yang meliputi faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM, dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.¹⁴⁷

Berikut beberapa definisi kinerja menurut beberapa ahli sebagaimana yang dikutip oleh Fatah Syukur adalah sebagai berikut:

- a. Bateman, mengartikan, kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu.
- b. Anwar Prabu Mangkunegara, mengartikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴⁸

Istilah kinerja menurut Fatah Syukur merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk

¹⁴³Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang, Pustaka Rizki Putra, 2012, hlm. 127.

¹⁴⁴Rusman, *Op. Cit*, hlm. 50.

¹⁴⁵Donni Juni Priansa, *Op. Cit*, hlm. 354.

¹⁴⁶Baharuddin dan Umiarso, *Op. Cit*, hlm. 444.

¹⁴⁷Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, GP Press, Jakarta, 2010, hlm.

129.

¹⁴⁸Fatah Syukur, *Op Cit*, hlm.128.

memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang akan ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.¹⁴⁹

Pengertian guru menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariaannya, profesinya) mengajar.¹⁵⁰

Menurut Novan Ardy Wiyani guru adalah orang dewasa yang bekerja sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik di sekolah agar peserta didik dapat menjadi sosok yang berkarakter, berilmu pengetahuan, serta terampil dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan.¹⁵¹

Guru menurut Syaiful Bahri Djamarah bahwa guru dalam pengertian yang sederhana, adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushala, di rumah, dan sebagainya.¹⁵²

Guru menurut Aminatul Zahroh adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohani agar mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya, baik individu (individual) maupun sosial (social).¹⁵³

Masalahnya yang penting adalah mengapa guru itu dikatakan sebagai “pendidik”. Guru memang seorang “pendidik”, sebab dalam pekerjaannya dia tidak hanya “mengajar” seseorang agar tahu beberapa hal, tetapi guru juga melatih beberapa keterampilan dan terutama sikap mental anak didik. “Mendidik” sikap mental seseorang tidak cukup hanya “mengajarkan”

¹⁴⁹ *Ibid*, hlm.128.

¹⁵⁰ Departemen Pendiidkan dan Kebudayaan, *Op Cit*, hlm. 330.

¹⁵¹ Novan Ardy Wiyani, *Op Cit*, hlm. 28.

¹⁵² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 31.

¹⁵³ Aminatul Zahroh, *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, Yrama Widya, Bandung, 2015, hlm. 3.

sesuatu pengetahuan, tetapi bagaimana pengetahuan itu harus dididikan dengan guru sebagai idolanya.¹⁵⁴

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 BAB I Pasal I yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁵⁵ Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, kata guru dimasukkan ke dalam genius pendidik.¹⁵⁶

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karier; (2) Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas.¹⁵⁷

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal itu akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan atau di atas standar yang ditentukan.¹⁵⁸

Dasar kinerja menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005

¹⁵⁴Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm.137-138.

¹⁵⁵Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, BAB I Pasal I

¹⁵⁶Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm.120.

¹⁵⁷*Ibid*, hlm, 120.

¹⁵⁸Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung, Alfabeta, 2014, hlm.

tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.

Pendidikan memiliki hubungan timbal balik dengan perubahan. Sebagai suatu proses yang terus berkesinambungan dari masa ke masa, dari satu kebijakan ke kebijakan yang lain, dari satu generasi ke generasi berikutnya, dan dari satu pengembangan ke pengembangan lainnya, memang seharusnya ada perubahan. Bahkan perubahan itu harus diprogramkan supaya dapat dikelola. Sebaliknya, perubahan yang positif-konstruktif mengharuskan adanya sumber daya manusia yang andal.¹⁵⁹ Di dalam Al- Quran tentang perubahan ini diterangkan Allah dalam surah Ar-Ra'd ayat 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan.*” (Qs. Ar-Ra'd:11).¹⁶⁰

Menurut Muhaimin sebagaimana dikutip oleh Mujamil Qomar bahwa tujuan perubahan adalah peningkatan mutu pendidikan, sehingga masing-masing sekolah/madrasah dituntut untuk menyelenggarakan dan mengelola pendidikan secara serius. Ia harus mampu memberikan jaminan

¹⁵⁹Mujamil Qomar, *Op. Cit*, hlm. 216-217.

¹⁶⁰Departemen Agama, *Op. Cit*, hlm. 370.

mutu, layanan yang prima, serta mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada peserta didik, orang tua, dan masyarakat.¹⁶¹

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru adalah salah satu kunci dalam menentukan keberhasilan tujuan Pendidikan . Oleh karen itu guru dituntut memiliki kinerja yang produktif. Menurut Andi Saondi dan Aris Suherman dalam Novan Ardy Wiyani terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain: a) Kepribadian, b) Keterampilan mengajar, c) Keterampilan berkomunikasi, d) Keterampilan berhubungan dengan masyarakat, e) Kedisiplinan, f) Kesejahteraan, g) Budaya kerja, h) Pengembangan Profesi keguruan.¹⁶²

Menurut Fatah Syukur, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu; a) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi IQ dan kemampuan (*reality knowlege and skill*) seorang guru seharusnya memiliki ke dua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan minimal SI dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajaran yang diampunya. b). Faktor motivasi, motifasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi insitusi pendidikan. Menjadi dosen dan guru hendaknya memiliki motivasi yang berbentuk dari awal (*by plan*) , bukan karena keterpaksaan atau kebetulan(*by accient*).¹⁶³

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Syafri Mangkuprawiro dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah terdiri dari faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.¹⁶⁴ Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

¹⁶¹Mujamil Qomar, *Op. Cit*, hlm. 217.

¹⁶²Novan Ardi Wiyani, *Op. Cit*, hlm. 40.

¹⁶³Fatah Syukur, *Op. Cit*, hlm. 132.

¹⁶⁴Martinis Yamin dan Maisah, *Op. Cit*, hlm. 129-130.

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh masing-masing individu guru.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹⁶⁵

3. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.¹⁶⁶

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

¹⁶⁵*Ibid*, hlm. 129-130.

¹⁶⁶Rusman, *Op Cit*, hlm. 53-54.

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personel yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa dan kemudian dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali, peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹⁶⁷

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.¹⁶⁸

4. Peran, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru

a. Peran Guru

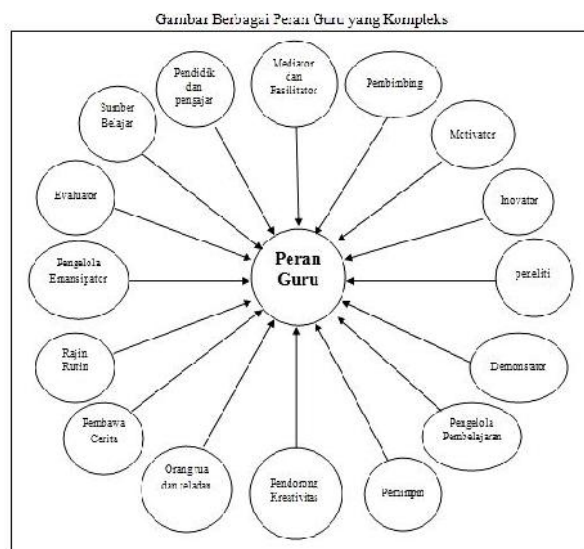
Guru sebagai profesi memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab dalam mencerdaskan peserta didik. Tugas Guru dalam profesinya adalah sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Guru tidak hanya memainkan satu peran, tetapi guru juga memainkan multiperan dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan dengan tugas yang amat bervariasi. Peran guru yang multiperan tersebut adalah guru sebagai pendidik (*educator*) dan pengajar (*instructor*), mediator dan fasilitator, motivator, peneliti, demonstrator, pengelola kelas, sumber belajar,

¹⁶⁷Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

¹⁶⁸Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

peminpin, pendorong kreativitas, orang tua dan teladan, pembawa cerita, pekerja rutin, *emansipator*, dan sebagai *evaluator*.¹⁶⁹

Gambar 2.2



- 1) Guru sebagai Pendidik (*educator*) dan Pengajar (*instructor*)
Peran guru sebagai pendidik (*educator*), yaitu guru harus bisa mendidik peserta didiknya dengan ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan juga mampu mendidik sesuai dengan nilai-nilai (*values*) positif. Guru sebagai pengajar (*instructor*), artinya guru berperan untuk penyalur ilmu pengetahuan dan nilai (*transfer of knowledge and value*) kepada peserta didik.
- 2) Guru sebagai Mediator dan Fasilitator
Guru sebagai mediator, berarti guru memiliki sejumlah pengetahuan yang cukup tentang bagaimana menggunakan media pendidikan. Media pendidikan digunakan guru sebagai alat komunikasi dalam mengefektifkan kegiatan belajar mengajar (KBM).
- 3) Guru sebagai Pembimbing
Guru harus membimbing peserta didik agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka.

¹⁶⁹ Aminatul Zahroh, *Op. Cit*, hlm. 157.

Selain itu, juga membimbing peserta didik agar dapat mencapai dan melaksanakan tugas-tugas perkembangan mereka, sehingga dengan ketercapaian itu ia dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia ideal yang menjadi harapan setiap orangtua, masyarakat, bangsa dan negara.

4) Guru sebagai Motivator

Guru sebagai motivator berperan sebagai pembangkit motivasi peserta didiknya supaya mereka selalu semangat belajar dan semangat dalam menuntut ilmu pengetahuan (*knowledge*). Terdapat beberapa semboyan pendidikan yang sering kita dengar, yaitu ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karsa, dan tut wuri handayani.¹⁷⁰

5) Guru sebagai Inovator

Inovasi dapat terwujud apabila guru selalu kreatif dalam menghadirkan inovasi baru. Berbagai inovasi yang dilakukan guru semata-mata hanya untuk menjadikan pembelajaran menuai keberhasilan.

6) Guru sebagai Peneliti

Guru sebagai peneliti perlu senantiasa terus-menerus menuntut ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan mengikuti kegiatan pemberdayaan guru (*teacher empowerment*).

7) Guru sebagai Demonstrator

Peran guru sebagai demonstrator pembelajaran adalah peran guru dalam mempertunjukkan kepada peserta didik untuk lebih mengerti dan memahami setiap pesan (*materi*) yang disampaikan pada KBM.

8) Guru sebagai Pengelola Pembelajaran

Peran guru sebagai pengelola pembelajaran (*learning manager*), yakni guru berperan dalam menciptakan iklim belajar nyaman lagi

¹⁷⁰*Ibid*, hlm. 161-166.

menyenangkan bagi peserta didik untuk belajar.¹⁷¹ Sebagai pengelola pembelajaran (learning manager) menurut Wina Sanjaya, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar nyaman.

9) Guru sebagai Sumber Belajar

Guru sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan terhadap materi pelajaran. Peran guru sebagai sumber belajar yaitu guru sebagai tempat bertanya bagi peserta didik. Maka guru harus kaya akan pengetahuan (*knowledge*).¹⁷²

10) Guru sebagai Pemimpin

Guru sebagai pemimpin berarti guru bertugas dalam memimpin kegiatan belajar mengajar. Sebagai pemimpin yang baik, seyogianya guru memiliki kecakapan dalam memimpin dan mengantarkan peserta didik pada kesuksesan dalam pencapaian cita-cita mereka. Jiwa kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menonjol, karena guru harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.¹⁷³

11) Guru sebagai Pendorong Kreativitas

Guru sebagai pendorong kreativitas, berarti guru bertugas dalam mengembangkan imajinasi peserta didik melalui kekreatifan mereka.

12) Guru sebagai Orang tua dan Teladan

Sebagai teladan, guru tidak hanya mengajar (*instructor*) secara tepat dan efektif, tetapi juga harus efektif dalam mendidik (*educator*). Mendidik dengan keteladanan itu lebih efektif dan lebih baik dari pada mengajar hanya dengan perkataan saja.

13) Guru sebagai Pembawa Cerita

¹⁷¹*Ibid*, hlm.168-170

¹⁷²Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 149.

¹⁷³Sardiman, *Op. Cit*, hlm. 145.

Sebagai pembawa cerita, guru berusaha mencari cerita untuk membangkitkan gagasan-gagasan kehidupan di masa mendatang.

14) Guru sebagai Pekerja Rutin

Pekerjaan rutin merupakan pekerjaan yang mulia yang dijalankan oleh guru. Dengan usaha dan tekad serta niat yang mengiringinya dalam jiwa, akan mengantarkan guru pada tugas yang begitu mulia ini.

15) Guru sebagai Emansipator

Sebagai emansipator, guru berusaha memberikan persamaan hak, khususnya hak dalam berpendidikan, baik bagi peserta didik pria maupun wanita. ¹⁷⁴

16) Guru sebagai Evaluator

Peran guru sebagai evaluator berarti guru berperan dalam mengumpulkan berbagai data dan informasi mengenai keberhasilan dari pembelajaran yang telah dicapai oleh peserta didik. ¹⁷⁵ Menurut Wina Sanjaya bahwa melalui evaluasi bukan saja guru dapat mengumpulkan informasi tentang berbagai kelemahan dalam proses pembelajaran sebagai umpan balik untuk perbaikan selanjutnya, akan tetapi juga dapat melihat sejauh mana siswa telah mampu mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, dalam pembelajaran guru juga harus berperan sebagai evaluator. ¹⁷⁶

b. Tugas Guru

Secara sederhana tugas guru adalah mengarahkan dan membimbing para murid agar semakin terbina dan berkembang profesinya. Dapat dikatakan bahwa tugas pokok seorang guru yaitu,

¹⁷⁴ Aminatul Zahroh, *Op. Cit*, hlm. 135.

¹⁷⁵ *Ibid*, hlm. 179-182.

¹⁷⁶ Wina Sanjaya, *Op. Cit*, hlm. 152.

mendidik, mengajar atau sebagai konselor dalam menghadapi sekian masalah yang ada pada peserta didik.¹⁷⁷

Tugas guru sebagai profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.¹⁷⁸

Tugas guru menurut Aminatul Zahroh dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai pengajar (*instruksional*), bertugas merencanakan segala program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusunnya itu dengan penilaian didalamnya
- 2) Guru sebagai pendidik (*educator*), bertugas mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan (*maturity*) yang berkepribadian *insan kamil*.
- 3) Guru sebagai pemimpin (*leader*), yang memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didiki, masyarakat terkait dengan upaya pengarahan (*directing*), perencanaan (*planning*), pengawasan (*controlling*), pengorganisasian (*organising*), dan partisipasi (*participation*) atas program yang dilakukannya.¹⁷⁹

c. Tanggung Jawab Guru

Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Pribadi susila yang cakap adalah yang

¹⁷⁷Faturrahman, Iif Khairu Ahmadi, Sofan Amir, Hendro Ari Setyono, *Op. Cit*, hlm. 163.

¹⁷⁸ Syaiful Bahri Djamar, *Op. Cit*, hlm. 37.

¹⁷⁹ Aminatul Zahroh, *Op. Cit*, hlm. 5.

diharapkan ada pada diri setiap anak didik. Tidak ada seorang guru pun yang mengharapkan anak didiknya menjadi sampah masyarakat. Untuk itulah guru dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha membimbing dan membina anak didik agar di masa mendatang menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.¹⁸⁰

Menjadi tanggung jawab guru untuk memberikan sejumlah norma itu kepada anak didik agar tahu mana perbuatan yang susila dan asusila, mana perbuatan yang bermoral dan amoral. Semua norma itu tidak mesti harus guru berikan ketika di kelas, di luar kelas pun sebaiknya guru contohkan melalui sikap, tingkah laku, dan perbuatan. Pendidikan dilakukan tidak semata mata dengan perkataan, tetapi dengan sikap, tingkah laku, dan perbuatan.¹⁸¹

5. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.¹⁸²

Penilaian kinerja guru mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.¹⁸³

¹⁸⁰Syaiful Bahri Djamarah, *Op. Cit*, hlm. 34.

¹⁸¹*Ibid*, hlm. 35.

¹⁸²Permen Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2006.

¹⁸³Donni Juni Priansa, *Op. Cit*, hlm. 354.

Penilaian kinerja menurut Donni Juni Priansa adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk :

- 1) mengukur, 2) menilai, dan 3) menetapkan sifat-sifat yang berkaitan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.¹⁸⁴

6. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Tujuan penilaian kinerja guru dapat digunakan sebagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.¹⁸⁵

Menurut Wether dan Davis dalam Donni Juni Priansa bahwa beberapa tujuan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru berkenaan dengan:

a. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)

Memungkinkan Dinas Pendidikan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, dengan demikian dinas pendidikan dapat mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, hal tersebut penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas sekolah/Madrasah.

b. Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Hasil Penilaian kinerja akan memberikan gambaran mengenai kelayakan kompensasi tambahan yang diperoleh guru.

c. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

¹⁸⁴*Ibid*, hlm. 355.

¹⁸⁵Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Alfabeta Bandung, 2014, hlm. 356.

Dinas Pendidikan dapat menentukan promosi, transfer dan demosi yang dilakukan terhadap guru sesuai dengan kinerja yang ditampilkannya.

d. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)

Kebutuhan pengembangan dan Pelatihan bagi guru dapat dipetakan dari hasil penilaian kinerja guru. Dengan demikian maka program pengembangan dan pelatihan bagi guru akan sesuai dengan kebutuhan guru.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Carrir Plainning and Development*)

Hasil penilaian kinerja akan memandu Dinas Pendidikan untuk dengan senioritas dan kompetensi yang menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan senioritas dan kompetensi yang dimilikinya.

f. Prosedur Perekrutan (*Proses Deficiencieis*)

Mempengaruhi prosedur perekrutan guru yang berlaku di sekolah, sesuai dengan kepentingan sekolah dan supervisi dari Dinas Pendidikan.

g. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational inaccuraties and Job Design Errors*)

Penilaian Kinerja membantu menjelaskan apa saja kelemahan dalam desain pekerjaan yang diemban oleh guru serta memberikan masukan terkait dengan perbaikan informasi yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru

h. Kesempatan yang sama (*Equal Employment opportunity*)

Menunjukkan bahwa keputusan penempatan bagi guru tidak diskriminatif, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

i. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Kinerja guru banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainya.

j. Umpan Balik (*Feedback*)

Memberikan umpan balik, baik bagi Dinas Pendidikan, kepala sekolah, maupun bagi guru itu sendiri .¹⁸⁶

7. Indikator-indikator Penilaian Kinerja Guru

Menurut Rusman secara operasional indikator terhadap penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu sebagai berikut.

a. Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

c. Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.¹⁸⁷

¹⁸⁶*Ibid*, hlm. 356-358.

¹⁸⁷*Ibid*, hlm. 75-77.

D. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang ini dengan penelitian terdahulu, namun dalam penelitian tesis ini peneliti melakukan pengembangan variabel sehingga tercipta perbedaan yang mendasar. Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Sumarno dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes” dalam penelitiannya dihasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%¹⁸⁸
2. Sri Amperawati dengan penelitian berjudul “Efektifitas Kepemimpinan Kepala madrasah dan Kinerja Guru terhadap peningkatan Mutu Madrasah pada MI Muhammadiyah Kradenan dan MI Ma’arif Ngablak I Kec. Srumbung KAB. Magelang Tahun 2015”, bahwa hasil penelitiannya adalah efektifitas kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada kedua madrasah terjalin baik (setiap awal tahun ada koordinasi dengan para guru dan komite). Dengan bukti bahwa dalam membuat perencanaan semua kegiatan madrasah di awal tahun pelajaran melaksanakan rapat bersama dewan guru, komite sekolah dan wali murid. Setiap ada permasalahan diselesaikan dengan musyawarah.¹⁸⁹

¹⁸⁸Sumarno, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes” Tesis UNNES, Semarang, 2009.

¹⁸⁹Sri Amperawati dengan penelitian berjudul “Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Madrasah pada MI Muhammadiyah

3. Sadar dengan judul penelitian “Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru” dalam penelitiannya menghasilkan bahwa 1) terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, 3) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Implikasi untuk ilmu psikologi pendidikan yaitu menjadi bahan evaluasi serta dibutuhkan peranan ilmu psikologi dalam upaya peningkatan kinerja di kalangan guru.¹⁹⁰

D. Kerangka Berpikir Penelitian

Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh kegiatan penyelenggaraan proses pendidikan. Disamping itu pula kepala madrasah juga bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu dan kemampuan sumber daya manusia pendidikan yang ada untuk menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pengelola memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah kompetensi profesional yang diharapkan, maka kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan kepemimpinan yang tinggi dalam pengelolaan madrasah. Kemampuan kepemimpinan kepala madrasah sangat besar peranannya dalam mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki madrasah. Potensi tersebut mencakup potensi manusia dan non manusia yang berdayakan ke arah pencapaian tujuan madrasah.

Kradenan dan MI Ma'arif Ngablak I Kec. Srumbung KAB. Magelang Tahun 2015, *Tesis*, IAIN Salatiga, 2015.

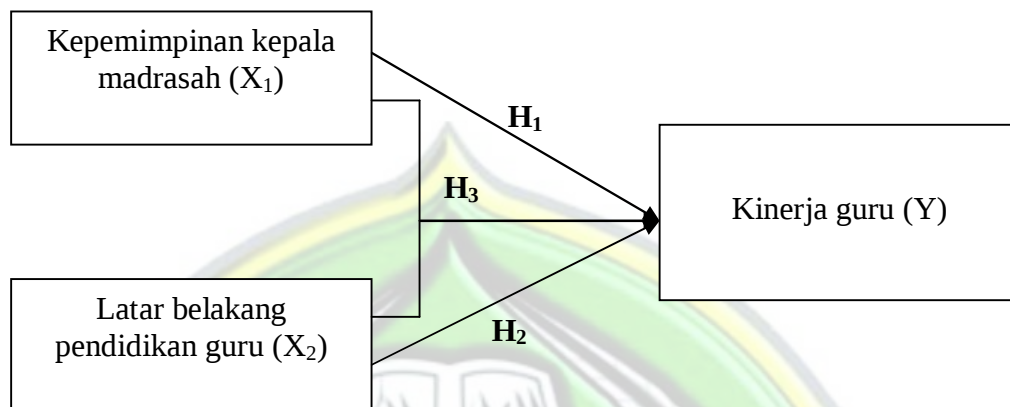
¹⁹⁰Sadar, “Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru” *Tesis* UMS, Surakarta, 2015.

Kemampuan kepemimpinan kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, di mana peserta didik dapat belajar dengan lebih baik dan merasa bahwa sekolah adalah tempat yang baik bagi mereka untuk belajar. Pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan dalam perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pada konteks ini, guru merupakan salah satu komponen penentu keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, menjadi guru tidaklah mudah. Kita membutuhkan setumpuk pengetahuan dalam menjalankan profesi ini.

Guru dalam sistem pendidikan bertugas mengantarkan peserta didik pada tujuan yang telah ditentukan (tujuan pendidikan, baik sekolah maupun nasional), guru sebagai figur panutan dapat dikatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik (*educator*), mengajar (*instructur*), membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD), jalur pendidikan formal, pendidikan dasar (SD/MI,SMP/MTS), dan pendidikan menengah (SMA/MA).

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional. Adapun bentuk kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Berpikir Penelitian



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata, yaitu *"hypo"* yang artinya di bawah dan *"thesa"* yang artinya kebenaran. Dengan demikian hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.¹⁹¹

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Menurut Supardi, hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian.¹⁹² Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan).

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015.

¹⁹¹Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 34.

¹⁹²Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 69.

- H₂: Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015.
- H₃: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian lapangan yaitu melakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi informan yang berada di lokasi yang telah ditentukan.¹ Jenis penelitian ini termasuk penelitian survey, yaitu cara mengumpulkan data dari sejumlah unit atau individu dalam waktu atau jangka waktu yang bersamaan. Jenis penelitian survey ini bermaksud untuk mengetahui status gejala dan menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih, serta untuk membuktikan atau membenarkan suatu hipotesis.² Penelitian ini juga termasuk jenis penelitian korelasi, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan dua gejala atau lebih.³

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan dalam penulisan tesis ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴ Penelitian dalam tesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan

¹Rosady Ruslan, *Metodologi Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 32.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 110.

³S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 9.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, 2009, hlm. 8.

guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati yang sebagian besar berada di wilayah pesisir pantai. Adapun nama madrasah tsanawiyah yang ada di Kecamatan Dukuhseti beserta alamat desa ada di tabel di bawah ini.

Tabel 3.1

Nama MTs di Kecamatan Dukuhseti Beserta Alamatnya

No	Nama Madrasah	Alamat
1.	MTs Madarijul Huda	Kembang
2.	MTs Himmatul Muta'allimin	Dukuhseti
3.	MTs Miftahul Falah	Puncel
4.	MTs Tarbiyatul Banin Banat	Alasdowo
5.	MTs Manahijul Huda	Ngagel
6.	MTs Ar-Ridho	Ngagel
7.	MTs Minsyaul Wathan	Grogolan
8.	MTs Mambaul Ulum	Grogolan
9.	MTs Matholiul Huda	Bakalan

Sumber: KKM MTs Kecamatan Dukuhseti Pati, 2015/2016.

C. Waktu Penelitian

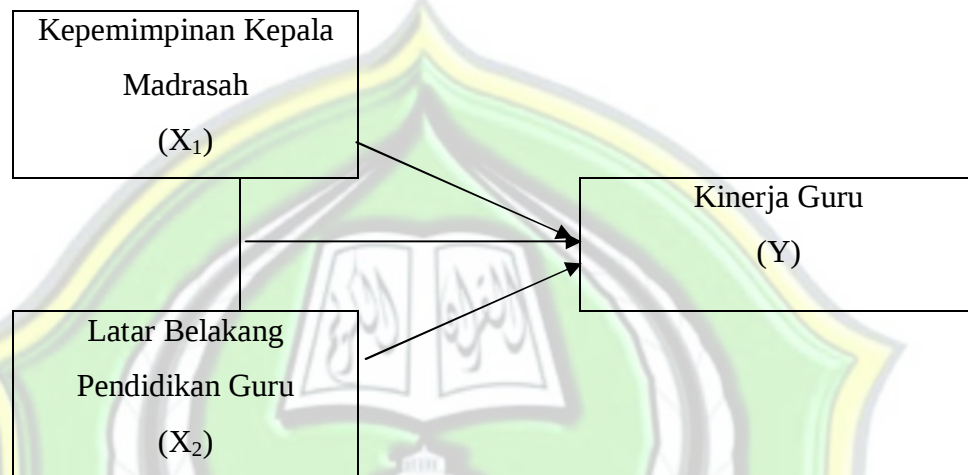
Waktu penelitian : pada semester II tahun pelajaran 2015/2016

D. Desain Penelitian

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal dan dapat bermanfaat bagi orang lain serta dapat dipertanggung jawabkan hasilnya, maka diperlukan desain atau rancangan yang sistematis. Dalam penelitian ini peneliti mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015.

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji peristiwa-peristiwa dan fakta-fakta yang dialami oleh subjek penelitian yaitu kepala dan guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.

Dalam penelitian ini rancangan penelitiannya adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1

**Desain/Rancangan Penelitian dengan Regresi Ganda
(Dua Variabel Independen dan Satu Variabel Dependen)**

Berdasarkan rancangan/desain di atas menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru tersebut antara lain: kepemimpinan kepala madrasah (X_1), latar belakang pendidikan guru (X_2). Dari variabel yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru tersebut, maka peneliti memberikan penilaian terhadap variabel yang paling penting dan paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel tersebut lalu peneliti untuk dipelajari baik dari kualitas variabel maupun hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti.⁵ Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan

⁵Sugiharto, dkk, *Teknik Sampling*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, hlm. 2.

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudin ditarik kesimpulannya.⁶ Sedangkan menurut Sugiarto dkk Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti.⁷ Populasi dalam penelitian disini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun 2014/2015 yang berjumlah 190 guru.

Di bawah ini peneliti sajikan tabel tentang jumlah guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti yang akan peneliti jadikan populasi penelitian.

Tabel 3.2
Jumlah Guru MTs di Kecamatan Dukuhseti

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MTs Madarijul Huda Kembang	42
2	MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti	22
3	MTs Miftahul Falah Puncel	12
4	MTs Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo	25
5	MTs Manahijul Huda Ngagel	33
6	MTs Ar-Ridho Ngagel	12
7	MTs Minsyaul Wathon Grogolan	14
8	MTs Mambaul Ulum Grogolan	15
9	MTs Matholiul Huda Bakalan	15
	JUMLAH	190

Sumber: KKM MTs Kecamatan Dukuhseti Pati, 2015/2016.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁸ Sedangkan menurut Sugiarto dkk sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan

⁶Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 80.

⁷Sugiarto dkk, *Op. Cit*, hlm. 2.

⁸Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 81

prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.⁹ Karena jumlah kepala madrasah dan guru yang peneliti teliti jumlahnya banyak, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data jenis sampel.

Melihat jumlah guru tersebut maka penelitian tesis ini mengambil sampel dengan menggunakan penentuan jumlah dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%, yaitu sebesar 127 guru dari jumlah populasi.¹⁰

3. Teknik Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.¹¹ Artinya semua guru berhak untuk mendapatkan dan mengisi kuesioner yang telah disebar oleh peneliti, baik itu guru PNS maupun non PNS yang sudah peneliti tetapkan dan teliti secara rinci.

F. Tata Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.¹² Definisi operasional dan indikator pada variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah. Beberapa indikator yang terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut: Indikator fungsi kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan, indikator fungsi dan tugas kepala madrasah, dan indikator kompetensi kepala madrasah.

Indikator kepala madrasah meliputi: fungsi pengarahan, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.

⁹Sugiarto dkk, *Op Cit*, hlm. 2

¹⁰Sugiyono, *Op Cit*, 2013, hlm. 87.

¹¹*Ibid*, hlm. 82.

¹²*Ibid*, hlm. 38.

Indikator gaya kepemimpinan meliputi : gaya otokratis, gaya *laissez faire*, dan gaya demokratis.

Indikator fungsi dan tugas kepala madrasah meliputi: kepala madrasah berperan sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, motivator, dan inovator.

Indikator kompetensi kepala Madrasah meliputi : kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, sosial, dan pendidikan.

2. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan guru. Beberapa indikator yang terkait adalah sebagai berikut: indikator jenjang dan jenis pendidikan

Indikator jenjang dan jenis pendidikan meliputi : kualifikasi akademik guru MTs minimal S-1, kesesuaian program studi dengan mapel yang diampu, ijazah berasal dari program studi terakreditasi, latar belakang pendidikan berbasis agamis dan umum, dan diklat guru.

3. Variabel Terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Beberapa indikator yang terkait adalah indikator faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kualitas kinerja guru, dan indikator tujuan penilaian kinerja.

Indikator faktor yang mempengaruhi kinerja guru, meliputi faktor instrinsik, dan faktor ekstrinsik.

Indikator kualitas kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Indikator tujuan penilaian kinerja meliputi peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, prosedur perekrutan, kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi, kesempatan yang sama, tantangan eksternal, dan umpan balik.

G. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan

mengukur variabel penelitian.¹³ Agar instrumen terarah sesuai dengan variabel yang ada, maka peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen. Adapun instrumen penelitian terlampir.

H. Metode Pengumpulan Data

Penelitian tesis ini adalah penelitian *field research* dengan pendekatan kuantitatif, maka pengumpulan datanya menggunakan metode angket. Metode angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon dengan permintaan pengguna.¹⁴ Dalam hal ini berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan dari pribadi subyek. Dalam hal ini angket disebarkan kepada guru MTs Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.

Angket didesain dengan pertanyaan tertutup atau bentuk angket tertutup. Pertanyaan ini digunakan untuk menganalisa jawaban yang diberikan responden, taraf kognisi akan menjadi faktor penting dalam menjawab pertanyaan tertutup.

Metode angket didesain dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut:

1. *Favourable*
 - a. Selalu (SL) dengan skor 5
 - b. Sering (SR) dengan skor 4
 - c. Kadang (KD) dengan skor 3
 - d. Jarang (JR) dengan skor 2
 - e. Tidak Pernah (TP) dengan skor 1.
2. *Unfavourable*
 - a. Tidak Pernah (TP) dengan skor 5
 - b. Jarang (JR) dengan skor 4

¹³*Ibid*, hlm. 102.

¹⁴Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 136.

- c. Kadang (KD) dengan skor 3
- d. Sering (SR) dengan skor 2
- e. Selalu (SL) dengan skor 1.

I. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Sebelum instrumen digunakan, maka angket diuji cobakan terlebih dahulu untuk mengetahui uji validitas dan releabilitasnya. Uji coba instrumen ini dimaksudkan agar instrumen memiliki syarat-syarat alat ukur hasil yang baik, maka instrumen harus memenuhi validitas dan releabilitas instrumen.

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid.¹⁵ Untuk instrument yang berbentuk tes, maka pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan. Secara teknis pengujian validitas konstruksi dan validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi itu terdapat variabel yang diteliti, indikator tolok ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Dengan kisi-kisi instrument itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.¹⁶

Menguji data yang berasal dari angket, penulis menggunakan uji validitas kontruksi yaitu pengujian dengan mengkorelasikan antar item (antara pertanyaan yang satu dengan pertanyaan yang lain). Dalam hal ini menggunakan r tabel pada taraf signifikan 5 %. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item tersebut dinyatakan valid.

Adapun hasil dari uji validitas instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

¹⁵Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 348.

¹⁶*Ibid*, hlm. 348.

Mengetahui hasil korelasi antara skor item dengan skor total dapat diperoleh dengan bantuan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3
Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No Item	r Korelasi	N=30, Tabel r <i>Product Moment</i>	Keterangan Validitas
1	0.584	0,361	Valid
2	0.724	0,361	Valid
3	0.826	0,361	Valid
4	0.851	0,361	Valid
5	0.633	0,361	Valid
6	0.807	0,361	Valid
7	0.757	0,361	Valid
8	0.619	0,361	Valid
9	0.494	0,361	Valid
10	0.297	0,361	Tidak Valid
11	0.667	0,361	Valid
12	0.375	0,361	Valid
13	0.740	0,361	Valid
14	0.584	0,361	Valid
15	0.603	0,361	Valid
16	0.790	0,361	Valid
17	0.707	0,361	Valid
18	0.533	0,361	Valid
19	0.808	0,361	Valid
20	0.715	0,361	Valid
21	0.822	0,361	Valid
22	0.488	0,361	Valid
23	0.612	0,361	Valid

24	0.700	0,361	Valid
25	0.231	0,361	Tidak Valid
26	0.644	0,361	Valid
27	0.482	0,361	Valid
28	0.542	0,361	Valid
29	0.514	0,361	Valid
30	0.545	0,361	Valid
31	0.709	0,361	Valid
32	0.774	0,361	Valid
33	0.757	0,361	Valid
34	0.846	0,361	Valid
35	0.228	0,361	Tidak Valid
36	0.500	0,361	Valid
37	0.716	0,361	Valid
38	0.704	0,361	Valid
39	0.468	0,361	Valid
40	0.667	0,361	Valid
41	0.589	0,361	Valid
42	0.489	0,361	Valid
43	0.449	0,361	Valid
44	0.423	0,361	Valid
45	0.669	0,361	Valid
46	0.439	0,361	Valid
47	0.680	0,361	Valid
48	0.569	0,361	Valid
49	0.592	0,361	Valid
50	0.669	0,361	Valid
51	0.575	0,361	Valid
52	0.524	0,361	Valid
53	0.664	0,361	Valid

54	0.264	0,361	Tidak Valid
55	0.735	0,361	Valid
56	0.474	0,361	Valid
57	0.612	0,361	Valid
58	0.335	0,361	Tidak Valid
59	0.598	0,361	Valid
60	0.644	0,361	Valid

Dari hasil di atas dapat dianalisa bahwa item pertama pada variabel X jika dikorelasikan dengan skor total mendapatkan nilai sebesar 0,584. Apabila dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} dengan signifikan 5% (0,361) maka item pertama pada variabel X lebih besar dari harga r_{tabel} , sehingga item pertama pada variabel X dapat dinyatakan valid. Untuk item selanjutnya terdapat yang tidak valid, yaitu nomor 10, 25, 35, 54, dan 58, sehingga yang valid adalah sebanyak 55 item yang nantinya dijadikan pertanyaan kepada responden.

b. Kepercayaan Latar Belakang Pendidikan Guru

Mengetahui hasil korelasi antara skor item dengan skor total dapat diperoleh dengan bantuan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4

Validitas Instrumen Variabel Latar Belakang Pendidikan Guru

No Item	r Korelasi	N=30, Tabel r <i>Product Moment</i>	Keterangan Validitas
1	0.569	0,361	Valid
2	0.561	0,361	Valid
3	0.708	0,361	Valid
4	0.382	0,361	Valid
5	0.431	0,361	Valid
6	0.681	0,361	Valid
7	0.670	0,361	Valid
8	0.499	0,361	Valid

9	0.142	0,361	Tidak Valid
10	0.442	0,361	Valid
11	0.759	0,361	Valid
12	0.422	0,361	Valid
13	0.411	0,361	Valid
14	0.301	0,361	Tidak Valid
15	0.619	0,361	Valid
16	0.598	0,361	Valid
17	0.451	0,361	Valid
18	0.578	0,361	Valid
19	0.644	0,361	Valid
20	0.519	0,361	Valid
21	.569	0,361	Valid
22	.561	0,361	Valid

Dari hasil di atas dapat dianalisa bahwa item pertama pada variabel X jika dikorelasikan dengan skor total mendapatkan nilai sebesar 0,569. Apabila dikonsultasikan dengan harga r tabel dengan signifikan 5% (0,361) maka item pertama pada variabel X lebih besar dari harga r tabel, sehingga item pertama pada variabel X dapat dinyatakan valid. Untuk item selanjutnya terdapat yang tidak valid, yaitu nomor 9 dan 14, sehingga yang valid adalah sebanyak 20 item yang nantinya dijadikan pertanyaan kepada responden.

c. Kinerja Guru

Mengetahui hasil korelasi antara skor item dengan skor total dapat diperoleh dengan bantuan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5

Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

No Item	r Korelasi	N=30, Tabel r <i>Product Moment</i>	Keterangan Validitas
1	0.524	0,361	Valid
2	0.565	0,361	Valid
3	0.462	0,361	Valid

4	0.599	0,361	Valid
5	0.766	0,361	Valid
6	0.794	0,361	Valid
7	0.608	0,361	Valid
8	0.828	0,361	Valid
9	0.533	0,361	Valid
10	0.292	0,361	Tidak Valid
11	0.662	0,361	Valid
12	0.702	0,361	Valid
13	0.668	0,361	Valid
14	0.581	0,361	Valid
15	0.639	0,361	Valid
16	0.542	0,361	Valid
17	0.417	0,361	Valid
18	0.679	0,361	Valid
19	0.702	0,361	Valid
20	0.499	0,361	Valid
21	0.756	0,361	Valid
22	0.485	0,361	Valid
23	0.607	0,361	Valid
24	0.484	0,361	Valid
25	0.570	0,361	Valid
26	0.490	0,361	Valid
27	0.638	0,361	Valid
28	0.404	0,361	Valid
29	0.550	0,361	Valid
30	0.516	0,361	Valid
31	0.557	0,361	Valid
32	0.565	0,361	Valid
33	0.380	0,361	Valid

34	0.256	0,361	Tidak Valid
35	0.727	0,361	Valid
36	0.771	0,361	Valid
37	0.522	0,361	Valid
38	0.664	0,361	Valid
39	0.628	0,361	Valid
40	0.656	0,361	Valid
41	0.583	0,361	Valid
42	0.626	0,361	Valid
43	0.764	0,361	Valid
44	0.592	0,361	Valid
45	0.718	0,361	Valid
46	0.533	0,361	Valid
47	0.431	0,361	Valid
48	0.615	0,361	Valid
49	0.644	0,361	Valid
50	0.590	0,361	Valid

Dari hasil di atas dapat dianalisa bahwa item pertama pada variabel X jika dikorelasikan dengan skor total mendapatkan nilai sebesar 0,524. Apabila dikonsultasikan dengan harga r tabel dengan signifikan 5% (0,361) maka item pertama pada variabel X lebih besar dari harga r tabel, sehingga item pertama pada variabel X dapat dinyatakan valid. Untuk item selanjutnya terdapat yang tidak valid, yaitu nomor 10 dan 34, sehingga yang valid adalah sebanyak 48 item yang nantinya dijadikan pertanyaan kepada responden.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data

yang sama pula.¹⁷ Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.

Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Penelitian ini digunakan analisis reliabilitas dengan *internal consistensi*, yaitu dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisa dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alfa cronbach*.

Selanjutnya pada uji reliabilitas SPSS dari *reliability coefisients* 60 items untuk pertanyaan variabel kepemimpinan kepala madrasah, diketahui *alpha* sebesar 0,970, latar belakang pendidikan guru diketahui *alpha* sebesar 0,888. Sementara untuk variabel kinerja guru nilai *alphanya* adalah sebesar 0,962. Jadi dari ketiga *alpha* pervariabel dapat dikatakan lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk kedua variabel, termasuk dalam kategori tinggi.

J. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ketiga jenis asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas, presisi, dan konsistensi data.

1. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Op. Cit*, hlm. 173.

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Multikolonieritas terjadi apabila terdapat hubungan linier antar variabel *independent* yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi umumnya di atas 0,90, maka hal ini merupakan indikasi multikolonieritas.

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *cutt of* yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolonieritas nilai toleransinya harus lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10.¹⁸

2. Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu atau tersusun dalam rangkaian ruang.

Jika terjadi autokorelasi maka nilai kesalahan standar (*standard errors*) dari taksiran *Ordinary Least Square* (OLS) pasti terpengaruh, sehingga dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penaksiran OLS dari varibel menjadi tidak efisien sehingga selang keyakinan menjadi lebar dan uji signifikansi menjadi tidak akurat.
- b. *Standard error* dari varians kemungkinan akan lebih rendah dari yang sebenarnya.
- c. Penaksiran OLS menjadi sangat sensitif terhadap fluktuasi sampel.
- d. Hasil uji t dan uji F tidak valid dan dapat mengakibatkan kesimpulan yang diambil berdasarkan uji signifikansi statistik akan menjadi bias.

¹⁸Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, hlm. 41.

Untuk melakukan pengujian gejala autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut:¹⁹

Hipotesis nol	Keputusan	Syarat
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	Tidak ada keputusan	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif/negatif	Terima	$du < d < 4 - du$

3. Normalitas

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) *Normal Plot of Regresion Standizzed Residual* dari variabel terikat, di mana:²⁰

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah gejala di mana distribusi probabilitas gangguan tidak sama untuk seluruh pengamatan. Dengan kata lain, keadaannya tidak memenuhi asumsi homokedastisitas, yaitu asumsi dimana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan.²¹ Akibat dari adanya gejala heteroskedastisitas adalah:

- Varian koefisien regresi menjadi tidak minimum.

¹⁹*Ibid*, hlm. 46.

²⁰Singgih Santoso, *Uji Validitas dan Reabilitas Data*, Alfabeta, Jakarta, 2000, hlm. 58.

²¹Masrukhin, *Op. Cit*, hlm. 90.

- b. *Convident internal* akan melebar, sehingga hasil uji signifikansi statistik tidak valid lagi.
- c. Apabila OLS dengan gejala heteroskedastisitas tetap digunakan, akan mengakibatkan kesimpulan uji t dan uji F tidak menunjukkan signfikansi yang sebenarnya.

K. Metode Analisis Data

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

R^2 yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel *independent* ke dalam persamaan.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial untuk mengetahui pengujian hipotesis penelitian.

a. Pengujian hipotesis pertama

H_1 : Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015.

b. Pengujian hipotesis kedua

H_2 : Latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa latar belakang pendidikan guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa latar belakang pendidikan guru mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi = 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- b. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n-k$
- c. F_{tabel} yang nilainya dari daftar tabel distribusi F.

Dalam analisis ini juga dapat diketahui dengan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:²²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e, \text{ Di mana :}$$

X_1 : Kepemimpinan kepala madrasah

²²Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2000, hlm. 217.

X_2 : Latar belakang pendidikan guru

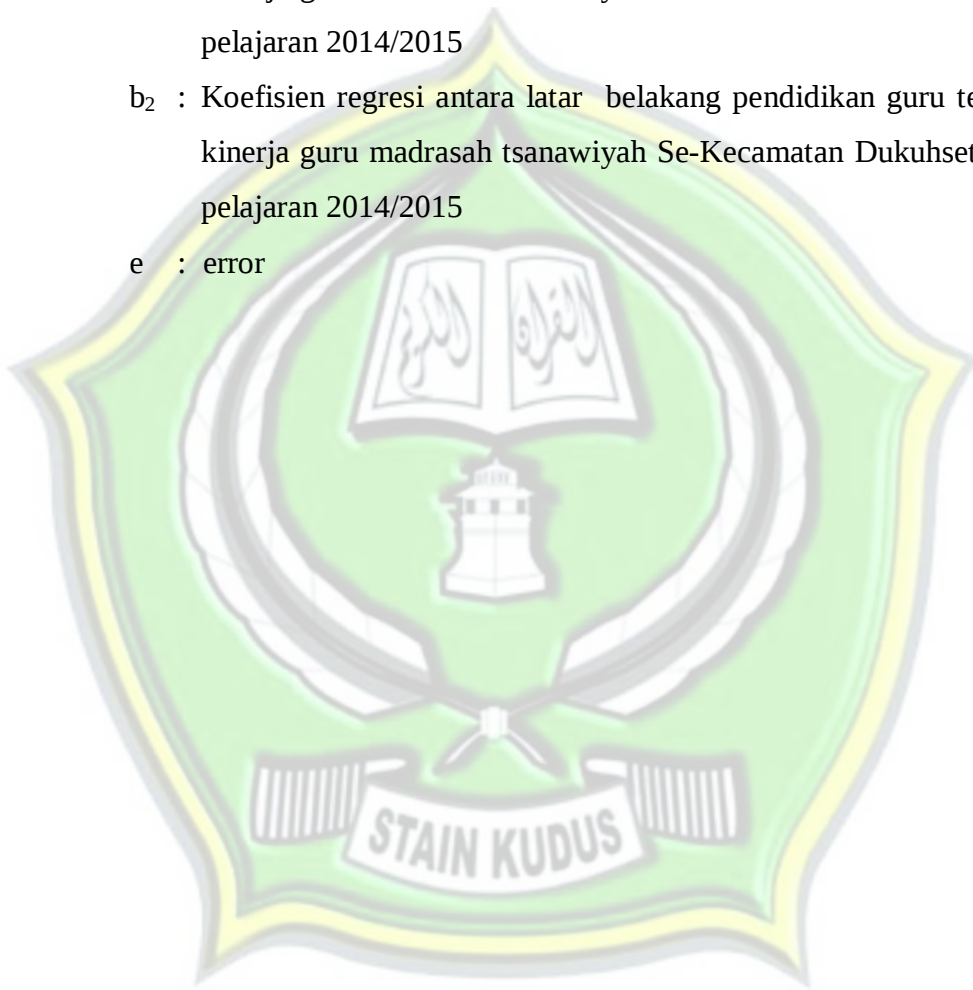
Y : Kinerja guru madrasah tsanawiyah

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015

b_2 : Koefisien regresi antara latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015

e : error



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Di Kabupaten Pati madrasah tsanawiyah tersebar di berbagai wilayah kecamatan termasuk Kecamatan Dukuhseti. Peneliti melakukan penelitian di madrasah tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti yang jumlahnya ada 9 madrasah tsanawiyah. Secara geografis, madrasah-madrasah Tsanawiyah di wilayah Kecamatan Dukuhseti berada di daerah pesisir pantai.

Data selengkapnya peneliti sajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Nama Desa dan MTs di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati

No	Nama Desa	Nama Madrasah Tsanawiyah	Jumlah Guru	Jumlah Siswa
1	Kembang	MTs Madarijul Huda	42 orang	433
2	Dukuhseti	MTsHimmatul Muta'allimin	22 orang	154
3	Puncel	MTs Miftahul Falah	12 orang	65
4	Alasdowo	MTs Tarbiyaul Banin Banat	25 orang	204
5	Ngagel	MTs Manahijul Huda	33 orang	553
		MTs Ar- Ridho	12 orang	93
6	Grogolan	MTs Minsyaul Wathan	14 orang	117
		MTs Mambaul Ulum	15 orang	97
7	Bakalan	MTs Matholiul Huda	15 orang	129
Jumlah			190 orang	1.844

Berdasarkan tabel di atas, jumlah madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti ada 9 madrasah yang berada di 7 desa di Kecamatan Dukuhseti, yaitu Desa Bakalan, Desa Ngagel, Desa Grogolan, Desa Alasdowo, Desa Dukuhseti, Desa Kembang, dan Desa Puncel. Jumlah

kepala madrasah ada 9 orang dan jumlah guru ada 190 orang. Namun penelitian ini mengambil 127 orang yang dijadikan responden.

Kualifikasi pendidikan kepala madrasah Se-Kecamatan Dukuhseti adalah lulusan Pasca Sarjana atau Strata Dua (S2) dan Strata 1 (S1). Data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2

**Kualifikasi Pendidikan Kepala Madrasah Tsanawiyah
Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati**

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pasca Sarjana atau Strata Dua (S2)	1	10%
2	Strata 1 (S1)	8	90%
Jumlah		9	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa kepala madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015 yang memiliki kualifikasi pendidikan S2 ada 1 orang (10%), dan kualifikasi S1 ada 8 orang (90%). Dengan demikian seluruh kepala MTs di Kecamatan Dukuhseti telah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal S1.

Sedangkan kualifikasi pendidikan guru MTs di kecamatan Dukuhseti terdiri dari lulusan Pasca Sarjana/Strata Dua (S2), Strata 1, Diploma II, Madrasah Aliyah/Ponpes. Peneliti sajikan kualifikasi pendidikan guru MTs di Kecamatan Dukuhseti pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3

**Kualifikasi Pendidikan Guru di MTs Se-Kecamatan Dukuhseti
Kabupaten Pati**

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata Dua (S2)	7	3,7%
2	Strata Satu (S1)	148	77,9%
3	Diploma II	5	2,6%
4	MA/ Ponpes	30	15,8%
Jumlah		190	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti tahun pelajaran 2014/2015 yang memiliki kualifikasi S2 ada 7 guru (3,7%), yang memiliki kualifikasi S1 ada 148 guru (77,9%), yang lulusan Diploma II ada 5 guru (2,6%), lulusan MA/Ponpes ada 30 guru (15,8%). Maka sebagian besar (77,8%) guru MTs di Kecamatan Dukuhseti telah memenuhi kualifikasi akademik S1 sebagaimana aturan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Apabila dilihat dari latar belakang pendidikan guru, maka guru di MTs Se-Kecamatan Dukuhseti berlatar belakang pendidikan agama, dan berlatar belakang pendidikan umum. Untuk latar belakang pendidikan guru peneliti sajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Latar Belakang Pendidikan Guru MTs di Kecamatan Dukuhseti

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Agama	126	66,3%
2.	Umum	64	33,7%
Jumlah		190	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah guru yang memiliki latar belakang pendidikan agama ada 126 guru (66,3%), sedangkan guru yang berlatar belakang pendidikan umum ada 64 guru (33,7%). Dengan demikian sebagian besar guru MTs di Kecamatan Dukuhseti berlatar belakang pendidikan agama sebesar 66,3%.

Berikut ini akan peneliti uraikan gambaran umum lokasi penelitian pada masing-masing madrasah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati sebagai berikut:

a. MTs Madarijul Huda Kembang**1) Kajian Historis**

MTs Madarijul Huda didirikan oleh KH Hasbullah pada tahun semula merupakan lembaga diniyah Pada tahun ajaran 1963 s/d 1964, Kepala Madrasah mengajukan permohonan kepada kantor Departemen Agama Kab. Pati untuk diberikan pembinaan terutama surat izin operasional pendidikan dan pada waktu itu telah dibantu oleh Kantor Ma'arif Cabang Pati dan akhirnya tidak lama lagi berhasillah apa yang kita harapkan yaitu surat izin operasional yang bersifat "Terdaftar".

Alhamdulillah demikianlah ucapan segenap pengurus Madrasah karena telah terkabul apa yang telah dicita-citakan. Semua guru juga ikut senang dan semua KBM berjalan lancar dibawah pimpinan Kepala Sekolah yang bernama KH. Abdullah Zabidi Hasbullah. Semua pengurus bermusyawarah mufakat untuk mengajukan permohonan bantuan tenaga guru pengajar dari Kantor Departemen Agama Kab. Pati. Karena dinilai bahwa keberadaan Madrasah Tsanawiyah di desa Kembang Kecamatan Dukuhseti KBM nya telah berjalan baik dan lancar, juga tenaga gurunya bisa diandalkan, maka pada tahun 1963 berhasil mendapat bantuan tenaga guru negeri dari Depag yaitu seorang guru negeri yang bernama Sumijan dari Jakenan Kabupaten Pati.¹

Pada tahun 1963 dan seterusnya Madrasah Tsanawiyah Madarijul Huda Kembang makin bertambah maju pesat yaitu mengenai jumlah murid-muridnya dan sarana prasaranya sehingga yang semula jumlah kelasnya terdiri dari tiga kelas dan setelah itu makin maju sehingga jumlah kelasnya berkembang menjadi enam kelas. Karena dari pihak pengurus juga sangat gigih demi kelancaran pendidikan tersebut. Dan juga mengenai tenaga-tenaga

¹Dokumentasi MTs Madarijul Huda Kembang Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

pengajarnya juga diusahakan dari tenaga-tenaga yang profesional sehingga untuk menyesuaikan jalannya mata pelajaran benar-benar mengarah dan berhasil secara maksimal.

2) Letak Geografis

MTs Madarijul Huda berada di lokasi Desa Kembang, tepatnya di Jl Raya Tayu-Puncel km 11 Ds Kembang Kec. Dukuhseti Kab. Pati. Secara geografis MTs Madarijul Huda letaknya berdekatan dengan masjid, pondok pesantren dan tempat tempat pendidikan di Desa Kembang yaitu:

- a) Sebelah utara berbatasan dengan rumah bapak Abdul Hadi
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan lembaga pendidikan Jalan raya
- c) Sebelah timur berbatsan dengan rumah bapak Ibnu Hajar
- d) Sebelah barat berbatasan dengan masjid Sabilul Huda Kembang.²

3) Visi, Misi dan Tujuan

a) Visi

“Religius, Berprestasi Unggul dalam Kualitas Ilmu dan Amal“

b) Misi

- (1) Mengembangkan potensi peserta didik yang relegius, cerdas, berakhlakul karimah, kuat dalam Aqidah Islamiyah *Ahli Sunnah Waljama'ah*
- (2) Meningkatkan Kemampuan persrta didik pada aspek baca, tulis dan makna isi kandungan Al-Qur'an dan Hadist secara baik
- (3) Mengembangkan penguasaan peserta didik dalam kemmapuannya pada melestarikan khazanah kilmuan Islam salaf melalui kajian kitab-kitab kuning

²Dokumentasi MTs Madarijul Huda Kembang Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

- (4) Meningkatkan prestasi peserta didik di tingkat lokal maupun regional melalui kegiatan pengembangan diri dan ekstrakurikuler secara terpadu dan berkelanjutan
 - (5) Mewujudkan kualitas peserta didik melalui ilmu yang amaliah dan amal yang ilmiah
 - (6) Mewujudkan madrasah yang islami yang berbasis pada kepentingan masyarakat dan *stakeholders*
 - (7) Mengembangkan madrasah yang peduli terhadap kondisi sosial, budaya dan lingkungan hidup secara berkelanjutan
- 4) Jumlah siswa tahun Pelajaran 2014-2015

Tabel 4.5

**Jumlah Siswa MTs Madarijul Huda Kembang Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015³**

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		
		LK	PR	JML
1	VII	71	89	160
2	VIII	76	77	153
3	IX	62	58	120
JUMLAH		209	224	433

b. MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti

1) Kajian Historis

Madrasah Tsanawiyah Himmatul Muttalimin terletak di Desa Dukuhseti Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Yang di huni sekitar 7.000 Kepala Keluarga, yang 99 % penduduk beraga Islam dan 60 % penduduknya adalah petani, nelayan dan buruh dan minat melanjutkan sekolah sangat tinggi terbukti di Desa Dukuhseti ada lembaga SD 4 lembaga dan MI ada 3. Terketuk oleh itulah sehingga para tokoh masyarakat akhirnya pada tahun 1991

³Dokumentasi MTs Madarijul Huda Kembang Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

mendirikan Madrasah Tsanawiyah Himmatul Mutalimin di bawah Yayasan Masjid Jami' Al Islah. Pada awal pertama siswa kelas 1 hanya 4 siswa, berkat kerja keras para guru dan kepala Madrasah sehingga sampai sekarang siswa berjumlah 204.⁴

2) Letak Geografis

MTs Himmatul Muta'allimin lokasinya berada di Jl Raya Tayu Puncel km 10 tepatnya di Desa Dukuhseti Kecamatan Dukuhseti. MTs Himmatul Muta'allimin berada di dekat Masjid, TPQ dan rumah penduduk, tepatnya yaitu :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan TPQ
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan rumah penduduk
- c) Sebelah timur berbatasan dengan masjid
- d) Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk⁵

3) Visi, Misi dan Tujuan

a) Visi

“Terdepan dalam Prestasi, Berpijak pada Iman dan Taqwa”⁶

b) Misi

- (1) Menyelenggarakan pendidikan dengan pembelajaran yang efektif dan berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik
- (2) Menyelenggarakan pendidikan bernuansa Islam dengan menciptakan lingkungan yang agamis di madrasah
- (3) Menyelenggarakan pembinaan dan pelatihan *life skill* untuk menggali dan menumbuhkembangkan minat, bakat peserta didik yang berpotensi tinggi agar dapat berkembang secara optimal
- (4) Menumbuhkembangkan budaya akhlakul karimah pada seluruh warga madrasah⁷

⁴Dokumentasi MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

⁵Dokumentasi MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

⁶Dokumentasi MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

c) Tujuan

- (1) Peserta didik naik kelas 100% secara normatif
- (2) Peserta didik lulus UM 100 % dengan peningkatan nilai rata-rata peserta didik dari 7.8 menjadi 8.5
- (3) Peserta didik lulus UN 100 % dengan peningkatan nilai rata-rata UN dari 8.2 menjadi 8.5
- (4) Peserta didik dapat meraih juara pada event/lomba lomba mapel tingkat kabupaten, karisidenan, dan propinsi
- (5) Peserta didik dapat melanjutkan pendidikan disekolah favorit di Pati dan sekitarnya
- (6) Pada akhir tahun pelajaran peserta didik hafal asmaul husna, tahlil dan surat yasin
- (7) Peserta didik dapat membaca Al Qur'an dengan baik dan benar
- (8) Seluruh peserta didik sadar untuk menjalankan sholat wajib lima waktu
- (9) Peserta didik termotivasi untuk bersodaqoh
- (10)Memperoleh kemenangan dalam setiap even/lomba olah raga di tingkat kecamatan/kabupaten/ propinsi.
- (11)Memperoleh kemenangan dalam setiap even/lomba kreatifitas seni di tingkat kecamatan/kabupaten/ propinsi.
- (12)Kreatifitas seni peserta didik dapat ditampilkan dalam acara HUT RI, Hari jadi Madrasah, perpisahan siswa kelas IX dan jambore pramuka
- (13)Tertanamnya jiwa dan sikap kedisiplinan peserta didik
- (14)Memiliki tim yang handal dalam bidang kepramukaan memperoleh prestasi/kemenangan dalam lomba-lomba di bidang kepramukaan di tingkat kecamatan atau ranting, kabupaten dan propinsi

⁷Dokumentasi MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

- (15) Peserta didik memiliki ketrampilan dalam menulis article untuk mengisi majalah dinding
- (16) Peserta memiliki ketrampilan dalam menulis artikel untuk mengisi buletin madrasah
- (17) Tertanamnya nilai dan sikap untuk menyelamatkan dirinya sendiri dan para remaja dalam penyalahgunaan narkoba dan seksualitas dan HIV AID pada peserta didik
- (18) Memiliki pendidik dan tutor sebaya dalam bidang KRR
- (19) Memiliki tim pengelola KRR di Madrasah
- (20) Memperoleh prestasi dan lomba KRR yang diselenggarakan di tingkat Kabupaten dan propinsi
- (21) Tertanamnya Pembiasaan akhlakul karimah peserta didik
- (22) Peserta didik terbiasa menghargai dan menghormati kepada sesama warga madrasah⁸

4) Jumlah siswa tahun pelajaran 2014-2015

Tabel 4.6

**Jumlah Siswa MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015⁹**

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		
		LK	PR	JML
1	VII	20	17	37
2	VIII	26	24	50
3	IX	32	34	66
JUMLAH		78	75	153

⁸Dokumentasi MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

⁹Dokumentasi MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

c. MTs Miftahul Falah Puncel

1) Kajian Historis

Lembaga pendidikan Swasta ini bermula dari adanya cita-cita, harapan dan tujuan dari masyarakat yang diketuai oleh KH. Ahmad Subaruddin Nawawi, dimana lembaga pendidikan itu nantinya berada untuk memiliki suatu lembaga pendidikan yang dapat memfasilitasi pendidikan umum terutama pendidikan agama islam pada generasi muda di masyarakat tersebut. Hal ini sangat diinginkan sekali oleh masyarakat puncel karena pada saat itu belum ada lembaga pendidikan Islam. Selain itu yang menjadi alasan lain dari berdirinya sebuah lembaga islam di desa ini adalah karena di desa ini juga dipadati oleh orang – orang kristiani yang mencapai hampir separuh dari penduduk muslim. Oleh karena itu para tokoh agama islam dan masyarakat yang diketuai oleh KH.Ahmad Subaruddin Nawawi pada tanggal 19 Juli 1984 mulai merintis sarana pendidikan islam di desa Puncel di tanah wakaf milik Hj. Muslihah yang dimulai dari tingkat dasar (MI) yang diberi nama Miftahul Falah. Pada saat itu kegiatan belajar mengajar masih berada pada sebuah bangunan yang masih apa adanya. Sedangkan masalah pembiayaan ditanggung bersama dari hasil penjualan telur angsa yang dikelola secara bersama.

Selanjutnya sesuai dengan perkembangan zaman, serta kebutuhan masyarakat untuk memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari pendidikan dasar, Kemudian para tokoh agama dan masyarakat puncel mulai merintis kembali lembaga pendidikan tingkat SLTP Yang diberi nama MTs Miftahul Falah yang berdiri pada tanggal 6 juli 2006 dan mendapat ijin operasional dari pemerintah pada tanggal 12 Desember 2007.¹⁰

¹⁰Dokumentasi MTs Miftahul Falah Pucel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

2) Letak Geografis

MTs Miftahul Falah Puncel Terletak di Desa Puncel Jalan TPI Puncel RT 03 RW 05 Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Propinsi Jawa Tengah. Adapun letak geografis Desa Puncel adalah sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Utara Jawa
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Golilo Dukuhseti Pati
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Margorejo Dukuhseti
- d) Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Clering Donorojo¹¹

3) Visi dan Misi

a) Visi

Berprestasi, Terampil, Kreatif berdasarkan Iman dan Taqwa¹²

b) Misi

Menyelenggarakan Pendidikan berdasarkan KTSP.

- (1) Melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar secara optimal.
- (2) Memberi motivasi dan bimbingan kepada peserta didik agar unggul dalam prestasi.
- (3) Memberi motivasi kepada peserta didik untuk mengembangkan ketrampilan sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- (4) Mengembangkan kreatifitas peserta didik melalui pembelajaran yang efektif.
- (5) Menumbuhkan kesadaran warga Madrasah untuk menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam.¹³

¹¹Dokumentasi MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

¹²Dokumentasi MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

¹³Dokumentasi MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016

c) Tujuan Sekolah

Secara umum, tujuan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Falah Puncel Kec. Dukuhseti Kab. Pati adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Bertolak dari tujuan umum pendidikan dasar tersebut, Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Falah Puncel Kec. Dukuhseti Kab. Pati Prov. Jateng mempunyai tujuan sebagai berikut:

- (1) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan Pembelajaran Aktif (PAKEM, CTL).
- (2) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan bimbingan dan konseling dan kegiatan ekstra kurikuler
- (3) Membiasakan perilaku Islami di lingkungan madrasah
- (4) Meningkatkan prestasi akademik siswa nilai rata-rata 7,5
- (5) Meningkatkan prestasi akademik siswa dibidang seni dan olahraga lewat kejuaraan dan kompetisi.¹⁴

4) Keadaan Peserta Didik

Keadaan peserta didik MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati pada tahun ajaran 2014/2015 Sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Jumlah Siswa MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015¹⁵**

No	Kelas	Putra	Putri	Jumlah
1	VII	6	10	16
2	VIII	15	9	24
3	IX	13	12	25

¹⁴Dokumentasi MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016

¹⁵Dokumentasi MTs Miftahul Falah Puncel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016

d. MTs Tarbiyatul Banin Banat

1) Kajian Historis

Madrasah Tsanawiyah Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo Kecamatan Dukuhseti Kab. Pati didirikan pada tahun 1950, madrasah didirikan di atas tanah wakaf yang diwakafkan oleh beberapa wakif pada waktu itu. Pada tahun 1960 dan seterusnya Madrasah Tsanawiyah Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo makin bertambah maju pesat yaitu mengenai jumlah murid-muridnya dan sarana prasaranya sehingga yang semula jumlah kelasnya terdiri dari tiga kelas dan setelah itu makin maju sehingga jumlah kelasnya berkembang, karena dari pihak pengurus juga sangat gigih demi kelancaran pendidikan tersebut. Tenaga-tenaga pengajarnya juga diusahakan dari tenaga-tenaga yang profesional sehingga untuk menyesuaikan jalannya mata pelajaran benar-benar mengarah dan berhasil secara maksimal Pada Tahun 1996 Madrasah Tsanawiyah Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo dibawah naungan YATABA.¹⁶

2) Letak Geografis

MTs Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo terletak di Jalan Raya Tayu-Puncel Km 7,5

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Rumah Bapak Nur Said
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan MIN Dukuhseti
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Jalan Desa Alasdowo
- d) Sebelah Barat berbatasan dengan MIN Dukuhseti¹⁷

3) Visi dan Misi

a) Visi

Terwujudnya Pendidikan yang Islami, Terampil dan Berakhlak Mulia (ISTABA)

¹⁶Dokumentasi MTs Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

¹⁷Dokumentasi MTs Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

b) Misi

- (1) Menyelenggarakan pendidikan Islam dengan struktur Kurikulum Kementrian Agama
- (2) Menyelenggarakan pendidikan salaf (muatan lokal menurut ahlusunnah waljamaah)
- (3) Menyelenggarakan pendidikan struktur kurikulum nasional
- (4) menyelenggarakan pendidikan karakter/ akhlak, pengembangan diri dan keterampilan.

4) Jumlah siswa tahun Pelajaran 2014-2015

Tabel 4.8**Jumlah Siswa MTs Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo Dukuhseti Pati¹⁸**

KELAS			JUMLAH
VII	VIII	IX	
76	54	74	204

e. MTs Manahijul Huda Ngagel

1) Kajian Historis

Madrasah Tsanawiyah Manahijul Huda Ngagel Kecamatan Dukuhseti Kab.Pati didirikan pada tahun 1957 , Madrasah didirikan di atas tanah wakaf yang diwakafkan oleh beberapa wakif pada waktu itu. Pada awalnya madrasah ini tidak langsung bernama Madrasah Tsanawiyah tetapi hanya sebatas pembelajaran Ilmu Agama Islam dengan menggunakan kitab-kitab salaf Kuning dan pada tahap berikutnya diberi nama Madrasah Diniyah setelah beberapa tahun muncul sebuah ide untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah, dengan didirikan Madrasah Tsanawiyah Maka Madrasah Diniyah dilaksanakan terpisah pada sore hari.¹⁹

¹⁸Dokumentasi MTs Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

¹⁹Dokumentasi MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

2) Letak Geografis

Madrasah Tsanawiyah Manahijul Huda lokasinya berada di Jl Raya Tayu-Puncel km 6 tepatnya di Desa Ngagel Kecamatan Dukuhseti. Kab. Pati dekat Masjid, dan kompleks Pondok Pesatren.²⁰

3) Visi, Misi dan Tujuan

a) Visi

”Terwujudnya Warga Madrasah yang Menguasai Ilmu Keislaman, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Kompetitif dan Berakhlaqul Karimah Tahun 2023”²¹

b) Misi

- (1) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, kreatif, inovatif, disiplin, mandiri, produktif dan bertanggungjawab serta berorientasi pada pengembangan ilmu
- (2) Menyelenggarakan sistem dan iklim pendidikan yang Islami berdasarkan nilai-nilai *ahlussunnah waljama’ah*
- (3) Meningkatkan pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan masyarakat sehari-hari
- (4) Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga madrasah dan lingkungan terkait
- (5) Meningkatkan keterampilan akademik dan non akademik, mutu tamatan, sarana dan prasarana²²

c) Tujuan

- (1) Tercapainya tingkat kelulusan 100% dengan meningkatkan perolehan nilai rata-rata mata pelajaran UAMBN pada tahun

²⁰Dokumentasi MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

²¹Dokumentasi MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

²²Dokumentasi MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016

2014 mencapai 8,50, nilai rata-rata UM tahun 2014 mencapai 9,00 dan nilai rata-rata Ujian Nasional mencapai 7,50.

- (2) Meningkatnya jumlah lulusan yang diterima di madrasah/sekolah negeri maupun swasta (SMA/SMK/MA) yang berkualitas standar nasional dan standar internasional, pada tahun 2016 sekurang-kurangnya 80% dari lulusan. Meningkatkan pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan masyarakat sehari-hari
- (3) Memiliki Tim Rebana, Tim Olahraga, Tim Kesenian, Tim MIPA, Tim PAI, Tim Bahasa, Pengetahuan Umum dan mata pelajaran secara umum yang siap mengikuti kejuaraan/lomba baik tingkat Madrasah, Kecamatan, Kabupaten maupun tingkat Propinsi
- (4) Menjuarai Olimpiade MIPA tingkat kabupaten pada tahun 2014 – 2017
- (5) Memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai standar nasional sampai tahun 2014
- (6) Semua siswa mampu membaca al-Qur'an dengan benar
- (7) Semua siswa mampu beribadah dengan baik dan benar dari yang wajib hingga yang sunnah
- (8) Meningkatkan kegiatan keagamaan di lingkungan madrasah dan lingkungan keluarga semisal: jamaah sholat zhuhur, tadarus al-Quran, kaligrafi, ziarah qubur, yasinan, tahlilan, shalat dzuha, dan tartil al-Quran dan berlanjut di lingkungan keluarga
- (9) Meningkatkan kegiatan sosial di lingkungan madrasah, bhakti masyarakat, rabu menabung, Kamis bersedekah dan Jum'at Khusus
- (10) Membiasakan kehidupan yang Islami warga madrasah di manapun

(11) Meningkatkan Kegiatan Pengembangan Diri secara maksimal dan merata

(12) Terjalannya kerja sama antar warga/keluarga besar madrasah dan lingkungan sekitar²³

4) Jumlah siswa tahun Pelajaran 2014-2015

Tabel 4.9

**Jumlah Siswa MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015²⁴**

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		
		LK	PR	JML
1	VII	88	97	185
2	VIII	81	89	179
3	IX	82	107	189
JUMLAH		251	302	553

f. MTs Arridlo Ngagel

1) Kajian Historis

Yayasan Pendidikan Islam “Arridlo” pada mulanya hanya mengelola lembaga pendidikan setingkat SMP (Madrasah Tsanawiyah.

Hal-hal yang memotivasi berdirinya MTs. YPI “Arridlo” adalah:²⁵

- a) Untuk menampung atau melanjutkan anak – anak yang telah lulus dari Madrasah Ibtidaiyah itu sendiri dan Madrasah Ibtidaiyah lainnya.

²³Dokumentasi MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

²⁴Dokumentasi MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

²⁵Dokumentasi MTs Aridlo Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

- b) Untuk menampung lulusan dari Sekolah Dasar yang ingin melanjutkan pendidikannya di pendidikan agama yang lebih luas tanpa melalui Madrasah Diniyah. Sebab semua Madrasah Tsanawiyah di daerah Dukuhseti, anak-anak yang dari Sekolah Dasar harus masuk Madrasah Diniyah dulu selama 2 tahun pada waktu itu.
- c) Karena dibutuhkan oleh masyarakat yang mendesak adanya pendidikan islam tingkat Tsanawiyah yang memakai kurikulum Departemen Agama, sehingga semula MTs. tersebut terkenal dengan MTs. Kurrikulum;
- d) Untuk meringankan beban orang tua murid dalam transportasi anak-anak dan biaya kost serta sebagian tempat Pengembangan Agama Islam di daerah Kecamatan Dukuhseti dan sekitarnya.
- e) Untuk meningkatkan Pendidikan Islam Tingkat lanjutan pertama karena di daerah Dukuhseti belum ada pendidikan belum ada Pendidikan yang siswanya campuran, yaitu lulusan Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan dari lulusan Sekolah Dasar Negeri.
- f) Untuk menggalang pemuda-pemudi Islam yang Patriotism, berjiwa pancasila, dan UUD 1945, maka MTs. Ini bernaung dalam organisasi GUPPI tersebut.

Karena dorongan itu semua, maka pengurus merasa terpanggil dan berkewajiban sebagai peningkatan rasa taqwa kepada Allah SWT, Pengurus berusaha sepenuhnya untuk menyelenggarakan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah yang semula Madrasah ini hanya madrasah Ibtidaiyah 6 Tahun yang bernama Manahijjul Huda 02 Ngagel, namun tidak ada hubungan antar pengurus maupun Dewan Guru dengan MMH 01 Ngagel (Manahijul Huda 01 Ngagel)

Kemudian pada tanggal 15 Mei 1986 mengadakan pertemuan lagi untuk membahas nama yayasan. Akhirnya nama Manahijjul

Huda 02 Ngagel menjadi “Yayasan Perguruan Islam Arridlo”. Maka pada tanggal 20 September 1986 keluarlah Akte Yayasan dengan Akte Notaris No. : 33/xv/ix/86.²⁶

2) Letak Geografis

Lokasi MTs Ar-Ridho berada di Desa Ngagel tepatnya di jalan Raya Tayu-Puncel Km 6, lokasinya berada di sekitr pondok pesantren, lembaga pendidikan dan rumah penduduk, tepatnya adalah :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan pondok pesantren
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan SMK
- c) Sebelah timur berbatasan dengan kebun
- d) Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk²⁷

3) Visi, Misi dan Tujuan

- a) VISI : I S B A T (Islami, Bermartabat, dan Terampil)
- b) MISI : - Melaksanakan Syariat-syariat Islam
- Mempersiapkan generasi penerus yang beriman
Dan bertaqwa
- Menjadikan Siswa berketrampilan
- c) Tujuan :1. Meningkatkan iman dan taqwa
2. Meningkatkan kecerdasan peserta didik
3. Meningkatkan ketrampilan peserta didik²⁸

4) Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2014/2015

²⁶Dokumentasi MTs Aridlo Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

²⁷Dokumentasi MTs Aridlo Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

²⁸Dokumentasi MTs Aridlo Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

Tabel 4.10
Jumlah Siswa MTs Aridlo Ngagel Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015²⁹

KELAS			JUMLAH
VII	VIII	IX	
27	34	32	93

g. MTs Minsya'ul Wathon Grogolan

1) Kajian Historis

Yayasan Perguruan Islam Minsya'ul Wathon Grogolan Dukuhseti sejak tahun 50-an telah menyelenggarakan pendidikan tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI. Minsya'ul Wathon) dan telah beberapa tahun meluluskan siswa-siswinya. Namun kendala yang dihadapi adalah banyak siswa-siswi yang tidak melanjutkan ke jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTs) karena biaya dan transportasi.

Akhirnya Tokoh-tokoh Agama dan Masyarakat Desa Grogolan yaitu: K. H. Suyuthi AH, KH. Ali Makhtum, BA, KH. Ya'kub, KH. Fauzan, KH. Masruri, dan K. Musthofa merintis berdirinya Madrasah Tsanawiyah di Desa Grogolan dengan tujuan:

- a) Meningkatkan angka partisipasi lulusan MI/SD ke jenjang MTs.
- b) Ikut serta mensukseskan tujuan pendidikan nasional³⁰

Pada tanggal 1 Januari 1995 berdirilah Madrasah Tsanawiyah Minsya'ul Wathon Grogolan dengan jumlah siswa kelas I : 30 anak, bertempat di ruang MI. Minsya'ul Wathon, selama dua tahun. Kemudian tahun berikutnya sudah memiliki gedung sendiri.

²⁹Dokumentasi MTs Aridlo Ngagel Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 7 April 2016.

³⁰Dokumentasi MTs Minsya'ul Wathon Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

Dalam perjalanannya tahun 1995-1996 MTs. Minsya'ul Wathon Grogolan meminjam gedung MI Minsya'ul Wathon. Berangkat dari niat dan etikat para tokoh, akhirnya pada tahun 1997 dibangunlah gedung MTs. Minsya'ul Wathon (3 lokal) di atas tanah wakaf dari Bpk. Marzuki. Madrasah Tsanawiyah Minsya'ul Wathon sampai tahun 1998 telah meluluskan 30 siswa.³¹

2) Letak Geografis

MTs Minsyaul Wathan Grogolan berada di Desa Grogolan, Kecamatan Dukuhseti yang merupakan daerah yang subur, tepatnya lokasi MTs Minsyaul Wathan adalah sebagai berikut:

- a) Sebelah utara berbatasan dengan Madrasah Ibtidaiyah
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan rumah penduduk
- c) Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk
- d) Sebelah barat berbatasan dengan Jalan Raya³²

3) Visi, Misi dan Tujuan

a) Visi

Mewujudkan peserta didik yang berahlakulkarimah, menguasai ilmu keislaman, pengetahuan dan teknologi.

b) Misi

- (1) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, kreatif, inovatif, disiplin, mandiri dan bertanggung jawab serta berorientasi pada pengembangan ilmu.
- (2) Menyelenggarakan sistem dan iklim pendidikan yang islami berdasarkan nilai-nilai *ahlussunnah waljama'ah*.
- (3) Mengikutkan pengamalan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari.³³

³¹Dokumentasi MTs Minsyaul Wathan Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

³²Dokumentasi MTs Minsyaul Wathan Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

³³Dokumentasi MTs Minsyaul Wathan Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

c) Tujuan

Menghasilkan keluaran yang memiliki kompetensi dalam:

- (1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT
- (2) Prestasi bidang akademis dan non-akademis
- (3) Motivasi dan kesungguhan untuk mencapai prestasi dan memiliki kepribadian kokoh
- (4) Kesopanan dan berbudi luhur³⁴

4) Jumlah Siswa Tahun Pelajaran 2014/2015

Tabel 4.11

**Jumlah Siswa MTs Misya'ul Wathon Grogolan Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015³⁵**

NO	KELAS	JMLH (L/P)				JMLH
		L	15	P	23	
1	VII	L	15	P	23	38
2	VIII A	L	10	P	13	23
3	VIII B	L	11	P	12	23
4	IX	L	16	P	17	33
JUMLAH		L	52	P	65	117

h. MTs. Manba'ul Ulum Grogolan

1) Kajian Historis

Yayasan Perguruan Islam Mambaul Ulum Grogolan Dukuhseti sejak tahun 60-an telah menyelenggarakan pendidikan tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI. Mambaul Ulum) dan telah beberapa tahun meluluskan siswa-siswinya. Namun kendala yang dihadapi adalah banyak siswa-siswi yang tidak melanjutkan ke

³⁴Dokumentasi MTs Minsya'ul Wathan Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

³⁵Dokumentasi MTs Minsya'ul Wathan Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTs) karena biaya dan transportasi.

Akhirnya Tokoh-tokoh Agama dan Masyarakat Desa Grogolan yaitu: K. Shobari, KH. Fahmi Sanjaya, KH. Muhlisin, KH. Fathurrohman, KH. Maskub, dan K. Salamun merintis berdirinya Madrasah Tsanawiyah di Desa Grogolan dengan tujuan:

- a) Meningkatkan angka partisipasi lulusan MI/SD ke jenjang MTs.
- b) Ikut serta mensukseskan tujuan pendidikan nasional³⁶

Pada tanggal 1 Januari 1970 berdirilah Madrasah Tsanawiyah Mambaul Ulum Grogolan dengan jumlah siswa kelas I : 33 anak, bertempat di rumah seorang warga (Ibu Kastini), kemudian tahun berikutnya kelas II bertempat di rumah Bp. Faqih.

Dalam perjalanannya tahun 1973-1987 MTs. Mambaul Ulum Grogolan meminjam gedung MI Mambaul Ulum. Berangkat dari niat dan etikat para tokoh, akhirnya pada tahun 1988 dibangunlah gedung MTs. Mambaul Ulum (3 lokal) di atas tanah wakaf dari K. Shobari.

Seiring dengan tuntutan standar pengelolaan pendidikan, maka Yayasan Perguruan Islam Mambaul Ulum pada bulan Nopember 2009 berhasil membangun gedung baru MTs. Mambaul Ulum 6 (enam) lokal di atas tanah seluas $\pm 1.120 \text{ M}^2$, sedang gedung yang lama digunakan untuk pengembangan Madrasah Ibtidaiyah (MI Mammbaul Ulum).³⁷

2) Letak Geografis

MTs Manba'ul Ulum berada di lokasi Desa Grogolan, tepatnya di Jl Raya Ngagel-Grogolan Ds Grogolan Kec. Dukuhseti Kab. Pati.

³⁶Dokumentasi MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

³⁷Dokumentasi MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

Secara geografis MTs Manba'ul Ulum letaknya berdekatan dengan rumah penduduk dan jalan Raya tepatnya yaitu :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan Jalan Raya
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan kebun
- c) Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk
- d) Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk³⁸

3) Visi, Misi dan Tujuan

a) Visi

”Beriman teguh, berpengetahuan luas, berjiwa mandiri dan berakhlak mulia”

b) Misi

- (1) Menanamkan Aqidak Islam, sehingga menumbuhkan kesadaran beragama pada siswa
- (2) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara efektif, sehingga siswa berkembang sesuai potensi yang dimiliki

c) Tujuan

- (1) Membantu dan mendorong siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal
- (2) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak³⁹

4) Jumlah siswa tahun pelajaran 2014-2015

Adapun jumlah siswa MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati tahun pelajaran 2014-2015 adalah sebagai berikut:

³⁸Dokumentasi MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

³⁹Dokumentasi MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016

Tabel 4.12
Jumlah Siswa MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015⁴⁰

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		
		LK	PR	JML
1	VII	16	13	29
2	VIII	12	10	22
3	IX	21	25	46
JUMLAH		49	48	97

i. MTs Matholi'ul Huda Bakalan

1) Kajian Historis

Madrasah Tsanawiyah Matholi'ul Huda Desa Bakalan Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Propinsi Jawa Tengah lahir melalui proses dan dinamika yang panjang. Diawali ketika para Sesepuh, Ulama, Masyayih serta para Tokoh Pendidikan dan cendekiawan Muslim di desa Bakalan mempunyai inisiatif untuk mengembangkan Lembaga Pendidikan dari bentuk Madrasah Ibtidaiyah yang telah ada dan berkembang pada saat itu ditambah dengan Madrasah Tsanawiyah.⁴¹ Realisasi dari inisiatif tersebut mulai digagas ketika Masyarakat Desa Bakalan mulai merasa membutuhkan Lembaga Pendidikan yang lebih representatif dan dikelola lebih professional sesuai dengan perkembangan jaman. Tokoh-tokoh seperti Rohmad Sukandar, Karsin (Kepala Desa), K.Munawir, K.Djuremi Nasuha, Sulaiman (Sekdes), Musta'in, Rasmun, Ali Mas'udi, Budi S. mulai merapatkan barisan untuk

⁴⁰Dokumentasi MTs Manba'ul Ulum Grogolan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016

⁴¹Dokumentasi MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 85 April 2016.

segera merealisasikan gagasan pengembangan institusi Madrasah pada level Madrasah Tsanawiyah.

Madrasah Tsanawiyah Matholi'ul Huda Bakalan mulai berdiri dan beroperasi sejak tanggal 1 Januari 1974. Akan tetapi masih dalam proses pendaftaran secara legal formal sebagai lembaga pendidikan. Tepat pada tanggal 19 Maret 1997 di depan Notaris imam Sutaryo SH, Tokoh - tokoh tersebut mengikrarkan pendirian Yayasan Pendidikan Islam Matholi'ul Huda (YASPIM) Desa Bakalan yang menaungi lembaga pendidikan pada tingkat Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), Raudlotal Athfal (RA), Ibtidaiyah, Tsanawiyah. Maka mulai saat itu secara legal formal Madrasah Tsanawiyah Matholi'ul Huda Bakalan resmi berdiri dan dibawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Matholi'ul Huda Bakalan dan terdaftar di Departemen Agama Republik Indonesia.⁴²

2) Letak Geografis

MTs Matholiul Huda Bakalan berada di Desa Bakalan Kecamatan Dukuhseti, teapatnya adalah sebagai berikut :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan RA
- c) Sebelah timur berbatasan dengan MI
- d) Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk

3) Visi , Misi dan Tujuan

a) Visi

Beraqidah Islam Ala *Ahlusunnah Wal Jama'ah*, Beriman dan Bertaqwa, dan Cakap.⁴³

b) Misi

⁴²Dokumentasi MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

⁴³Dokumentasi MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

- (1) Beraqidah Islam Ala Ahlusunnah Wal Jama'ah, Beriman dan Bertaqwa, dan Cakap.
- (2) Meningkatkan kekuatan iman dan taqwa
- (3) Meningkatkan prestasi pengetahuan umum dan agama berdasarkan kurikulum yang berlaku.
- (4) Membentuk sumber daya manusia dengan mengaplikasikan konsep kecakapan hidup (*life skill*).
- (5) Serta memotivasi siswa agar membiasakan perilaku akhlaqul karimah untuk menjadi anak yang sholeh⁴⁴

c) Tujuan

- (1) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (PAKEM, CTL)
- (2) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan bimbingan dan konseling dan kegiatan ekstra kurikuler.
- (3) Membiasakan perilaku Islami dilingkungan Madrasah
- (4) Meningkatkan prestasi akademik siswa dengan nilai rata-rata 6,5.
- (5) Meningkatkan prestasi akademik siswa di bidang seni, dan olah raga lewat kejuaraan dan kompetensi.⁴⁵

4) Jumlah siswa tahun pelajaran 2014/2015

Adapun jumlah siswa MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati tahun pelajaran 2014/2015 adalah sebagai berikut:

⁴⁴Dokumentasi MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

⁴⁵Dokumentasi MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 8 April 2016.

Tabel 4.13
Jumlah Siswa MTs Matholiul Huda Bakalan Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015⁴⁶

KELAS			JUMLAH
VII	VIII	IX	
53	46	30	129

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korekasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materik korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficeient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.950	1.053
	Latar Belakang Pendidikan Guru	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X_1 , X_2 masing-masing sebesar 0,950 dan 0,950 dan VIF masing-masing sebesar 1,053 dan 1,053. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai

⁴⁶Dokumentasi MTs Matholiul Huda Bakalan Dukuhseti Pati Tahun 2014/2015, dikutip tanggal 5 April 2016.

VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau *time series* karena gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data *crosssection* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda. Ada beberapa yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah dengan menggunakan uji Durbin Watson. Digunakannya uji DW dengan pertimbangan bahwa data yang akan digunakan dalam observasi tidak lebih dari 100 observasi, dari derajat autokorelasinya tidak lebih dari 1. Hasil perhitungan dari nilai DW adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 ^a	.259	.247	11.380	1.360

- a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 1,360

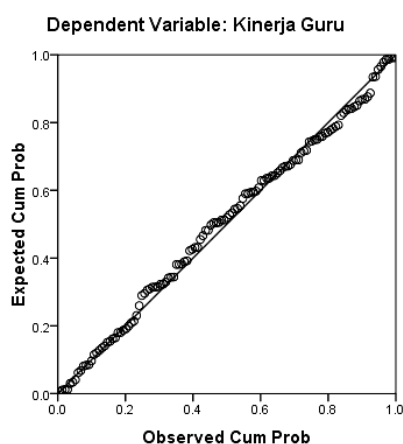
untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,360 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai d_l sebesar 1.678 dan d_u sebesar 1.724 karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1.678 < 1,360 < 4 - 1.724$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif atau negatif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendatai distribusi normal. Dalam proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) *Normal Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 4.1

Normal Probability Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal

atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

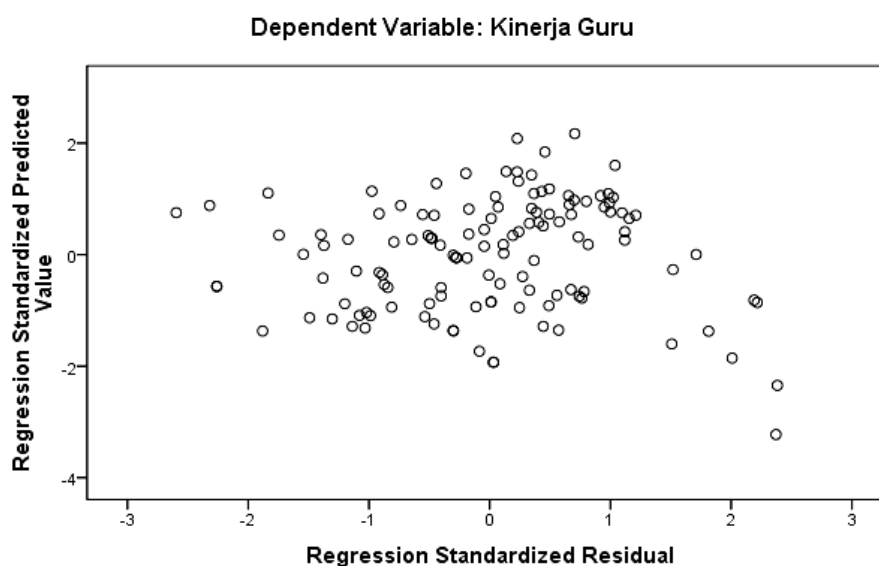
d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan gejala di mana distribusi probabilitas gangguan tidak sama untuk seluruh pengamatan. Dengan kata lain, keadaannya tidak memenuhi asumsi homokedastisitas, yaitu asumsi di mana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan. Dalam hal ini untuk melakukan pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik *scatterplot*. Hal ini dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot

Scatterplot



Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam analisis ini akan dideskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui daftar angket penelitian. Setelah diketahui data-data tersebut kemudian dihitung untuk mengetahui tingkat hubungan masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Kemudian untuk membuktikan ada tidaknya serta untuk mengetahui diterima tidaknya hipotesis yang penulis ajukan, maka di sini akan dibuktikan dengan mencari koefisien korelasi antara variabel X_1 , dan X_2 yaitu tentang kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015. Kemudian langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

a. Analisis Data Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 (Variabel X_1)

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015, maka peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dari penyebaran angket untuk kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk dihitung nilai rata-rata (mean) dari data yang terkumpul melalui angket variabel X_1 yang terdiri dari 55 item soal. (lihat pada lampiran)

Data nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau mean kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di
Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Skor	Frekuensi (f)	Prosentase	f . X ₁
151	1	.8	151
169	1	.8	169
170	1	.8	170
183	2	1.6	366
186	2	1.6	372
188	1	.8	188
189	3	2.4	567
190	1	.8	190
193	6	4.7	1158
194	2	1.6	388
195	1	.8	195
196	3	2.4	588
197	3	2.4	591
198	1	.8	198
199	5	3.9	995
201	4	3.1	804
202	1	.8	202
203	3	2.4	609
204	1	.8	204
205	4	3.1	820
206	2	1.6	412
207	3	2.4	621
209	2	1.6	418
210	1	.8	210
211	2	1.6	422
212	2	1.6	424
213	1	.8	213

214	3	2.4	642
215	4	3.1	860
216	1	.8	216
217	1	.8	217
219	3	2.4	657
220	3	2.4	660
221	3	2.4	663
222	2	1.6	444
223	7	5.5	1561
224	4	3.1	896
225	7	5.5	1575
227	5	3.9	1135
228	1	.8	228
229	4	3.1	916
230	2	1.6	460
231	3	2.4	693
232	3	2.4	696
234	1	.8	234
236	3	2.4	708
237	1	.8	237
239	1	.8	239
241	2	1.6	482
242	2	1.6	484
245	2	1.6	490
Total	127	100.0	$\sum fX_1=27038$

Dari data distribusi di atas diketahui nilai skor terendah 151 dengan frekuensi 1 responden dan skor tertinggi 245 dengan frekuensi 2 responden, kemudian diprosentasekan dengan rumus $P = \frac{f}{n} \times 100\%$ dengan contoh : $\frac{1}{127} \times 100\% = 0,8\%$, kemudian nilai skor

dikalikan frekuensi dengan contoh $151 \times 1 = 151$ kemudian seterusnya sampai diperoleh nilai total keseluruhan 27038. Sehingga dapat dilihat nilai rata-rata kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 melalui perhitungan dengan rumus:

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum fX_1}{n} \\ &= \frac{27038}{127} \\ &= 212,90\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dengan cara atau langkah-langkah sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i : Interval kelas

R : Range

K : Jumlah kelas

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus :

$$R = H - L + 1$$

H = Jumlah skor tertinggi

$$= 245$$

L = Jumlah skor terendah

$$= 151$$

$$\text{Jadi } R = H - L + 1$$

$$= 245 - 151 + 1$$

$$= 94$$

Maka diperoleh nilai interval sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{94}{5}$$

= 18,8 dibulatkan menjadi 19

Dari hasil interval di atas dapat diperoleh nilai 19, maka untuk mengkategorikan kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 dapat diperoleh interval sebagai berikut:

Tabel 4.17

Nilai Interval Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

No	Interval	Kategori
1	227 – 245	Sangat Baik
2	208 – 226	Baik
3	189 – 207	Cukup
4	170 – 188	Kurang
5	151 – 169	Sangat Kurang

Hasil di atas menunjukkan mean dengan nilai 212,90 dari kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 adalah tergolong baik karena termasuk dalam interval 208-226.

b. Analisis Data Tentang Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 (Variabel X₂)

Untuk mengetahui latar belakang pendidikan guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015, maka peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dari penyebaran angket untuk kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk dihitung nilai rata-rata (mean) dari data yang

terkumpul melalui angket variabel X_2 yang terdiri dari 20 item soal. (lihat pada lampiran)

Data nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau mean latar belakang pendidikan guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18

**Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah
Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015**

Skor	Frekuensi (f)	Prosentase	f . X_2
57	1	.8	57
68	2	1.6	136
69	4	3.1	276
70	3	2.4	210
71	3	2.4	213
72	5	3.9	360
73	6	4.7	438
74	15	11.8	1110
75	6	4.7	450
76	9	7.1	684
77	7	5.5	539
78	4	3.1	312
79	5	3.9	395
80	7	5.5	560
81	5	3.9	405
82	6	4.7	492
83	3	2.4	249
84	4	3.1	336

85	7	5.5	595
86	6	4.7	516
87	8	6.3	696
89	3	2.4	267
90	1	.8	90
91	4	3.1	364
93	1	.8	93
95	1	.8	95
100	1	.8	100
Total	127	100.0	$\sum fX_2=10038$

Dari data distribusi di atas diketahui nilai skor terendah 57 dengan frekuensi 1 responden dan skor tertinggi 100 dengan frekuensi 1 responden, kemudian diprosentasekan dengan rumus $P = \frac{f}{n} \times 100\%$ dengan contoh : $\frac{1}{127} \times 100\% = 0,8\%$, kemudian nilai skor dikalikan frekuensi dengan contoh $57 \times 1 = 57$ kemudian seterusnya sampai diperoleh nilai total keseluruhan 10038. Sehingga dapat dilihat nilai rata-rata latar belakang pendidikan guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 melalui perhitungan dengan rumus:

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum fX_2}{n} \\ &= \frac{10038}{127} \\ &= 79,04\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dengan cara atau langkah-langkah sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i : Interval kelas

R : Range

K : Jumlah kelas

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus :

$$R = H - L + 1$$

H = Jumlah skor tertinggi

$$= 100$$

L = Jumlah skor terendah

$$= 57$$

$$\text{Jadi } R = H - L + 1$$

$$= 100 - 57 + 1$$

$$= 44$$

Maka diperoleh nilai interval sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{44}{5}$$

$$= 8,8 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Dari hasil interval di atas dapat diperoleh nilai 9, maka untuk mengkategorikan latar belakang pendidikan guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 dapat diperoleh interval sebagai berikut:

Tabel 4.19

**Nilai Interval Kategori Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah
Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati
Tahun Pelajaran 2014/2015**

No	Interval	Kategori
1	93 – 100	Sangat Baik
2	84 – 92	Baik
3	75 – 83	Cukup

4	66 – 74	Kurang
5	57 – 65	Sangat Kurang

Hasil di atas menunjukkan mean dengan nilai 79,04 dari latar belakang pendidikan guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 adalah tergolong cukup karena termasuk dalam interval 75-83.

c. Analisis Data Tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 (Variabel Y)

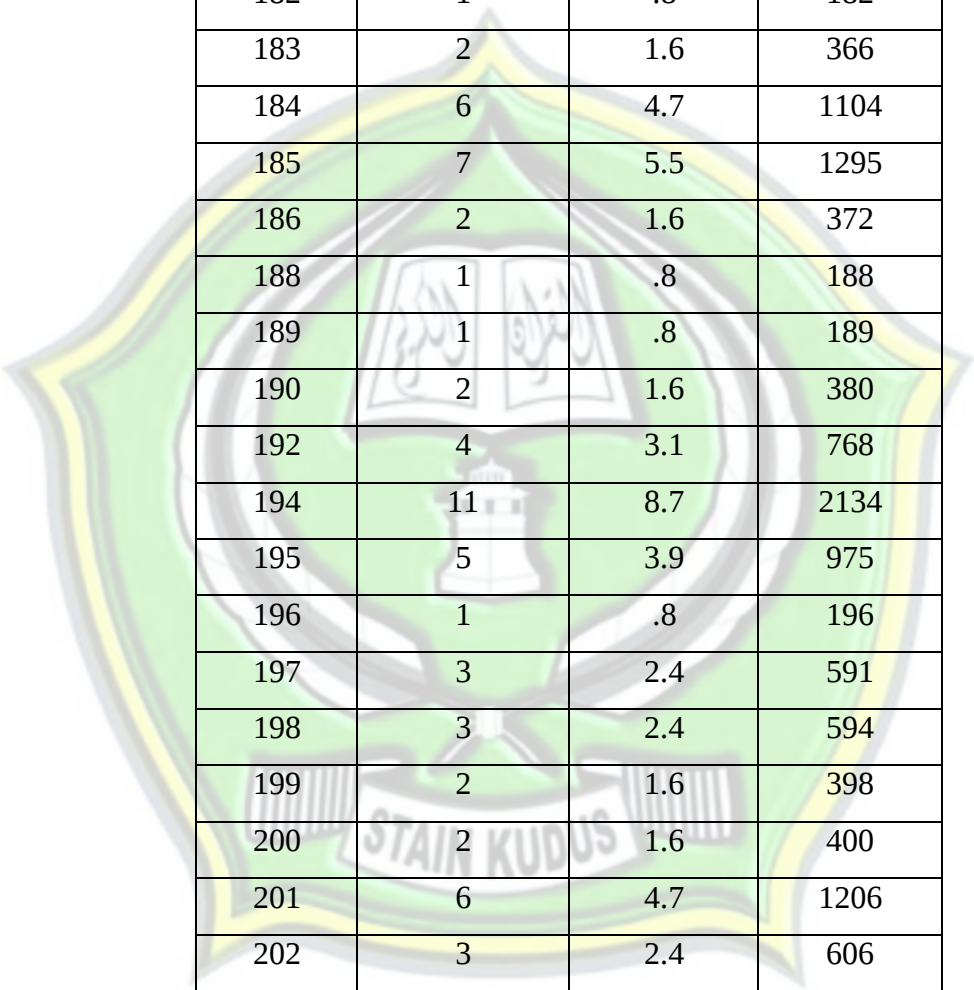
Untuk mengetahui kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015, maka peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dari penyebaran angket untuk kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk dihitung nilai rata-rata (mean) dari data yang terkumpul melalui angket variabel Y yang terdiri dari 48 item soal. (lihat pada lampiran)

Data nilai angket tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata atau mean kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20

Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Skor	Frekuensi (f)	Prosentase	f . Y
167	1	.8	167
168	2	1.6	336
173	2	1.6	346
175	1	.8	175
176	1	.8	176



177	2	1.6	354
178	2	1.6	356
179	3	2.4	537
180	2	1.6	360
182	1	.8	182
183	2	1.6	366
184	6	4.7	1104
185	7	5.5	1295
186	2	1.6	372
188	1	.8	188
189	1	.8	189
190	2	1.6	380
192	4	3.1	768
194	11	8.7	2134
195	5	3.9	975
196	1	.8	196
197	3	2.4	591
198	3	2.4	594
199	2	1.6	398
200	2	1.6	400
201	6	4.7	1206
202	3	2.4	606
203	2	1.6	406
204	2	1.6	408
205	3	2.4	615
206	2	1.6	412
207	2	1.6	414
208	5	3.9	1040
209	5	3.9	1045
210	3	2.4	630

211	3	2.4	633
212	3	2.4	636
213	3	2.4	639
214	3	2.4	642
215	5	3.9	1075
216	3	2.4	648
217	3	2.4	651
220	2	1.6	440
Total	127	100.0	$\Sigma fY=25085$

Dari data distribusi di atas diketahui nilai skor terendah 167 dengan frekuensi 1 responden dan skor tertinggi 220 dengan frekuensi 2 responden, kemudian diprosentasekan dengan rumus $P = \frac{f}{n} \times 100\%$ dengan contoh : $\frac{1}{167} \times 100\% = 0,8\%$, kemudian nilai skor dikalikan frekuensi dengan contoh $167 \times 1 = 167$ kemudian seterusnya sampai diperoleh nilai total keseluruhan 25085. Sehingga dapat dilihat nilai rata-rata kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 melalui perhitungan dengan rumus:

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma fY}{n} \\ &= \frac{25085}{127} \\ &= 197,52\end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai mean, untuk melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat peneliti membuat interval kategori dengan cara atau langkah-langkah sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i : Interval kelas

R : Range

K : Jumlah kelas

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus :

$$R = H - L + 1$$

$$\begin{aligned} H &= \text{Jumlah skor tertinggi} \\ &= 220 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} L &= \text{Jumlah skor terendah} \\ &= 167 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jadi } R &= H - L + 1 \\ &= 220 - 167 + 1 \\ &= 54 \end{aligned}$$

Maka diperoleh nilai interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} i &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{54}{5} \\ &= 10,8 \text{ dibulatkan menjadi } 11 \end{aligned}$$

Dari hasil interval di atas dapat diperoleh nilai 11, maka untuk mengkategorikan kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 dapat diperoleh interval sebagai berikut:

Tabel 4.21

Nilai Interval Kategori Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

No	Interval	Kategori
1	212 - 220	Sangat Baik
2	200 - 211	Baik
3	189 - 199	Cukup
4	178 - 188	Kurang
5	167 - 177	Sangat Kurang

Hasil di atas menunjukkan mean dengan nilai 197,52 dari kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 adalah tergolong cukup karena termasuk dalam interval 189-199.

4. Analisis Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.231	11.497

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

Melihat hasil tabel di atas, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 0,487. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di

Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 terbukti signifikan dan diterima.

b. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Dari hasil pengolahan komputer dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 ^a	.064	.0567	12.737

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan Guru

Melihat hasil tabel di atas, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 0,252. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 terbukti signifikan dan diterima.

c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 peneliti menggunakan uji simultan dapat dilihat dari hasil olahan di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji ANOVA X_1 , dan X terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5598.208	2	2799.104	21.615	.000 ^a
	Residual	16057.493	124	129.496		
	Total	21655.701	126			

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui nilai F sebesar 21,615 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar 0,005 (Sig. > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh yang signifikan.

Melihat hasil uji simultan di atas, maka untuk selanjutnya mengetahui persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan:

X_1 : Kepemimpinan kepala madrasah

X_2 : Latar Belakang pendidikan guru

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi X_1

b_2 : Koefisien regresi X_2

e : Tingkat kesalahan

Dari perhitungan melalui program SPSS versi 16 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Regresi X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	101.634	15.547		6.537	.000
Kepemimpinan Kepala Madrasah	.342	.060	.453	5.710	.000
Latar Belakang Pendidikan Guru	.291	.154	.150	1.895	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data SPSS, 2016.

Melihat hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = 101,634 + 0,342 X_1 + 0,291 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat terlihat bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar kepemimpinan kepala madrasah sebesar 0,342 berarti semakin besar kepemimpinan kepala madrasah akan memberikan pengaruh kinerja guru semakin meningkat. Kemudian variabel latar belakang pendidikan guru memiliki pengaruh positif yaitu sebesar 0,291, berarti semakin baik latar belakang pendidikan guru semakin meningkat kinerja guru.

Setelah diketahui hasil dari variabel kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 diketahui bahwa:

- Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran

2014/2015 memiliki pengaruh sebesar 0,487. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak.

- b. Latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh sebesar 0,252. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak.
- c. Kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 terdapat pengaruh hal ini terlihat dari hasil nilai F sebesar 21,615 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar 0,005 (Sig. > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh yang signifikan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 sebesar 0,487. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1%

dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015, karena keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh beberapa faktor. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja para pemimpinnya dalam manajemen organisasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan sifat pemimpin, artinya unsur-unsur yang terdapat pada seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, masyarakat dalam suatu lingkungan sosial.

Kepemimpinan atau *leadership* melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya sebagai pola interaksi dalam organisasi. Memimpin merupakan bagian sentral dari peran kepala madrasah, dalam bekerja sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah. Dengan kata lain, pemimpin adalah orangnya (*person*) dan kepemimpinan atau *leadership* adalah kegiatannya.

Kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitu pentingnya kepemimpinan ini, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun.

Kepemimpinan dalam konteks struktural tidak hanya terikat pada bidang atau subbidang yang menjadi tugasnya, tapi juga oleh rumusan tujuan dan program pencapaiannya yang telah ditetapkan oleh pemimpin, dalam hal ini kepemimpinan merupakan proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan diperlukan untuk membawa perubahan-perubahan konstruktif dalam program-program pengajaran sesuai dengan berbagai nilai dan tujuan para pembuat keputusan.

2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 sebesar 0,252. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015, karena salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru berada pada garda terdepan dalam menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia. Guru berhadapan langsung dengan peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Maka akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Untuk menyampaikan materi pendidikan agama islam, diperlukan guru profesional, bukan hanya dalam ilmi-ilmu keislaman, tetapi juga profesional dalam bidang kependidikan dan juga betul-betul memiliki komitmen keislaman. Disamping target penguasaan materi keagamaan, yang ingin dituju dalam pendidikan agama islam yang diajarkan di Madrasah Tsanawiyah adalah aspek keyakinan, komitmen keagamaan, ritual dan aspek sosial.

Latar belakang pendidikan para guru Madrasah Tsanawiyah terdiri dari beberapa jenjang pendidikan. Di antaranya adalah S1, AKTA IV dan S2. untuk meningkatkan kemampuan guru, pemerintah mencanangkan tiga

program utama demi mewujudkan tujuan tersebut, yakni: a) akreditasi dan persamaan gelar di universitas, b) seminar dan pelatihan bagi para guru di LPMP dan PPPG, c) MGMP, Musyawarah Guru Mata Pelajaran untuk mengembangkan profesi.

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal dan non formal. Dengan demikian, walaupun mereka ditugaskan untuk belajar tetapi masih tetap diwajibkan untuk melaksanakan tugas, atau dengan kata lain tidak meninggalkan tugas sebagai guru.

3. Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015

Kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 terdapat pengaruh hal ini terlihat dari hasil nilai F sebesar 21,615 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar 0,005 (Sig. > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh yang signifikan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk memperoleh pengalaman belajar dan mewujudkan proses pembelajaran

agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memperluas wawasan pengetahuan, memiliki kekuatan spiritual keagamaan, melakukan pengendalian diri, mengembangkan kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan baik bagi diri dan masyarakat, maupun bagi bangsa dan negara. Atas dasar pertimbangan ini, pendidikan merupakan suatu proses yang sangat strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga harus dilakukan secara profesional.

Kepala madrasah adalah kunci sukses keberhasilan dalam pendidikan. Oleh karena itu, berbagai upaya telah dilaksanakan agar kesenjangan kualitas dan kompetensi kepala madrasah antar daerah di Indonesia dapat dikurangi bahkan dihilangkan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Madrasah merupakan awal dari upaya standarisasi kepala madrasah.

Untuk menjamin kualitas kepala madrasah, kepala madrasah wajib melakukan uji kompetensi yang dilanjutkan dengan penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja yang dapat mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan dapat mengikuti pengembangan profesi. Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah proses dan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional kepala madrasah yang dilaksanakan berjenjang, bertahap dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kepemimpinan madrasah.

Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh kegiatan penyelenggaraan proses pendidikan. Disamping itu pula kepala madrasah juga bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu dan kemampuan sumber daya manusia pendidikan yang ada untuk menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pengelola memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah kompetensi profesional yang

diharapkan, maka kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan kepemimpinan yang tinggi dalam pengelolaan madrasah.

Kemampuan kepemimpinan kepala madrasah sangat besar peranannya dalam mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki madrasah. Potensi tersebut mencakup potensi manusia dan non manusia yang berdayakan ke arah pencapaian tujuan madrasah.

Kemampuan kepemimpinan kepala madrasah diharapkan dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, di mana peserta didik dapat belajar dengan lebih baik dan merasa bahwa sekolah adalah tempat yang baik bagi mereka untuk belajar.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan dalam perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pada konteks ini, guru merupakan salah satu komponen penentu keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, menjadi guru tidaklah mudah. Kita membutuhkan setumpuk pengetahuan dalam menjalankan profesi ini.

Guru dalam sistem pendidikan bertugas mengantarkan peserta didik pada tujuan yang telah ditentukan (tujuan pendidikan, baik sekolah maupun nasional), guru sebagai figur panutan dapat dikatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD), jalur pendidikan formal, pendidikan dasar (SD/MI,SMP/MTS), dan pendidikan menengah (SMA/MA).

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara,

sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh sebesar 0,487. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak.
2. Latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 memiliki pengaruh sebesar 0,252. Dari hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan 1%. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 127$ adalah 0,176 sedangkan taraf signifikan 1% dengan $N = 127$ adalah 0,230 artinya H_a diterima, H_o ditolak.
3. Kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati tahun pelajaran 2014/2015 terdapat pengaruh hal ini terlihat dari hasil nilai F sebesar 21,615 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih besar 0,005 (Sig. > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan latar belakang pendidikan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, meliputi :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek yaitu kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati.
2. Jumlah responden penelitian masih terlalu sedikit untuk mendukung kemampuan mengeneralisasi hasil penelitian.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Dalam rekrutmen tenaga guru, maka madrasah hendaknya memperhatikan latar belakang pendidikan guru yang disesuaikan dengan bidang tugas mapel yang diampunya.
2. Agar kinerja guru tetap meningkat, perlu adanya penghargaan dari madrasah secara adil sesuai kinerjanya. Madrasah hendaknya memperhatikan aspek karakteristik individu guru karena karakteristik individu antara guru satu dengan yang lain berbeda-beda.
3. Untuk memperoleh hasil studi pembelajaran yang lebih baik dan akurat, perlu dilakukan uji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan menambahkan variabel yang lebih banyak, seperti motivasi mengajar guru dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah Muhammad bin Isma'il Al- Bukhari, *Hadits Al- Jaami'us Shahih Juz 3*, Al-Maktabah As- Salafiyah, Al- Qohiroh.

Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011.

Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep. Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

Al-Qur'an, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012.

Aminatul Zahroh, *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, Yrama Widya, Yogyakarta, 2015.

Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012.

D. Sudjana S, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Falah Production, Bandung, 2004.

Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Gava Media, Yogyakarta, 2013, hlm. 25.

Dede Rosyadah, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta, Prenada Media, 2004.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi kedua*, Balai Pustaka, 1995.

Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2013.

Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung, 2014.

Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Alfabeta Bandung, 2014.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.

Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003.

Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2011.

-----, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang, Pustaka Rizki Putra, 2012.

Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Pustaka Setia, Bandung, 2014.

Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.

Jamal Ma'mur Asmani, *Tips menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Diva Press, Yogyakarta, 2012.

Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

M Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Holistica, Lombok, 2012.

M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 1999.

M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.

Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, GP Press, Jakarta, 2010.

Masrukhin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008.

Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Surabaya, 2007.

Novan Ardy Wiyani dan Barnawi, *Ilmu Pendidikan Islam, Rancang Bangun Konsep Pendidikan Monokotomik-Holistik*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2012.

Rosady Ruslan, *Metodologi Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.

Sadar, "Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru" UMS, Surakarta, 2015.

Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.

Singgih Santoso, *Uji Validitas dan Reabilitas Data*, Alfabeta, Jakarta, 2000.

Sri Amperawati dengan penelitian berjudul "Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Madrasah pada

MI Muhammadiyah Kradenan dan MI Ma'arif Ngablak I Kec. Srumbung KAB. Magelang Tahun 2015", *Tesis*, IAIN Salatiga, 2015.

Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2010.

Sugiharto, dkk, *Teknik Sampling*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2013.

-----, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, 2009.

-----, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2000.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.

-----, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.

Sumarno, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes" *Tesis*, UNNES, Semarang, 2009.

Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005.

Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, Gosyen Publishing, 2014.

Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2014.

U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2012.

Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003.

Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Kencana, Jakarta, 2008.

Peraturan Pemerintah

Peraturan MENPAN RBK Nomor 16 Tahun 2009

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2004.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, BAB I Pasal I.

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 dan Permenag Nomor 29 Tahun 2014

Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
Tempat/Tanggal Lahir : Pati, 20 Juni 1972
NIM : MP-13037
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Supervisi Pendidikan
Alamat : Alasdowo RT. 04 RW. 03 Kec. Dukuhseti Kab. Pati
Riwayat Pendidikan :

1. MI Tarbiyatul Banin Plosorejo Kec. Pucakwangi Lulus tahun 1984
2. MTs Matholiul Falah Karangrejo Kec. Pucakwangi Lulus tahun 1987
3. MAN Purwodadi Filial di Kudus Lulus tahun 1990
4. D.II IAIN Walisongo di Salatiga Lulus tahun 1992
5. S I STAIN Kudus Jurusan Tarbiyah Lulus tahun 2001
6. S 2 STAIN Kudus

Demikian riwayat hidup pendidikan yang peneliti buat sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya dan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pati, Juni 2016

Hormat kami

Hj.Siti Aminah,S.Ag

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

Aspek	Dimensi	Indikator	Nomor Pernyataan		Jml
			Favorable	Unfavorable	
Fungsi Kepemimpinan	Fungsi Instruksi	Menggerakkan bawahan secara efektif	1,2		4
		Pemberian motivasi secara langsung	3,4		
	Fungsi Konsultasi	Memerlukan bahan pertimbangan dengan bawahannya.	5		3
		Komunikasi dua arah.	6		
		Adanya penekanan dari pimpinan		7	
	Fungsi Partisipasi	Peran aktif bawahan	8,9		3
		Kewenangan pemimpin mencampuri tugas pokok pegawai		10	
	Fungsi Delegasi	Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan tugas sesuai tupoksi	11		3
		Kepercayaan pemimpin kepada bawahan untuk pengambilan keputusan	12		

	Fungsi Pengendali	Kemampuan pemimpin mengatur aktivitas anggota secara terarah	13		1
		Adanya koordinasi antara pimpinan dan bawahan secara efektif dalam pelaksanaan tugas	14	15	
Gaya Kepemimpinan	Gaya Otokratis	Pemimpin bertindak sebagai diktator	16		3
		Menuntut ketaatan penuh pada bawahan	17		
		Tidak menerima kritik, saran, dan pendapat dari bawahan	18		
	Gaya Laissez Faire	Organisasi dibentuk tanpa kejelasan visi dan misi	19		3
		Pengambilan keputusan pada tingkat bawah	20		
		Tidak peduli terhadap jalannya organisasi	21		
	Gaya Demokratis	Mengajak partisipasi aktif anggota kelompok	22		5
		Lebih menitikbertakan kerja sama	23		
		Menerima saran, pendapat, kritik dari bawahannya	24		
		Memberikan motivasi terhadap guru	25		
		Memberikan kebebasan penuh dari bawahan		26	

Fungsi dan tugas kepala Madrasah	Sebagai edukator	Peranan dalam pembentukan karakter	27,28		2
	Sebagai manajer	Peranan dalam mengelola sumber daya	29		1
	Sebagai adminis- trator	Berperan mengatur tata laksana sistem administrasi	30		1
	Sebagai supervisor	Pengembangan profesionalitas guru	31		1
	Sebagai leader	Berperan dalam pencapaian visi, misi	32		1
	Sebagai motivator	Motivasi agar guru berkembang secara profesional	33		1
	Sebagai inovator	Peranan dalam reformasi di bidang pendidikan	34		1
	Sebagai entrepe- neur	Pemanfaatan peluang untuk kepentingan madrasah		35	1
Kompetensi Kepala Madrasah	Kepribadian	Berakhlak mulia	36		4
		Pengembangan diri	37		
		Pengendalian diri	38		
		Tidak bersikap terbuka dalam tugas pokok dan fungsi		39	
	Manajerial	Penyusunan perencanaan madrasah	40		8
		Mendayagunakan Sumber daya madrasah	41		

		Pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran	42		
		menciptakan budaya dan iklim madrasah	43		
		Mengelola guru dan staf	44		
		Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi	45		
		Menciptakan inovasi	46		
		Kegiatan evaluasi dan tindak lanjut		47	
	Kewirausahaan	Memiliki naluri kewirausahaan	48		3
		Pencapaian keberhasilan Madrasah	49	50	
	Supervisi	Merencanakan program supervisi akademik	51		4
		Melaksanakan supervisi akademik	52		
		Menindaklanjuti hasil supervisi	53		
		Pelaksanaan supervisi tidak terprogram		54	
	Sosial	Kerja sama dengan pihak lain	55		3
		Berperan dalam kegiatan kemasyarakatan	56		
		Kepekaan sosial		57	
	Pendidikan	Pengetahuan profesional	58		3
		Komitmen untuk	59		

		peningkatn mutu			
		Keterbatasan pengetahuan pendidikan	60		
JUMLAH			50	10	60



2. Kisi-Kisi Latar Belakang Pendidikan Guru

Aspek	Dimensi	Indikator	Nomor Pernyataan		Jmh
			Favorable	Unfavorable	
Jenjang , Jenis Pendidikan	Kualifikasi Akademik	Kualifikasi akademik guru MTs minimum Diploma IV atau S.1	1,2		4
		Program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu	3,4		
		Ijazah diperoleh dari program studi yang telah terakreditasi	5	6	7
		Latar belakang pendidikan berbasis agamis dan umum	7,8,10	9,11	
	Penguasaan materi	Penguasaan materi pelajaran	12,13	14	11
		Pembagian tugas yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan guru	15,16	17	
		Kendala bagi guru yang tidak sesuai latar belakang pendidikannya	19	18	
		Diklat (Pendidikan dan Latihan) guru, work shop, pendalaman materi, MGMP	20,21	22	
JUMLAH			15	7	22

3.Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru Madrasah

Aspek	Dimensi	Indikator	Nomor Pernyataan		Jml
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Faktor yang mempen garuhi kinerja Guru	Faktor intrinsik	Keterampilan (skill) yang dimilki guru.	1		5
		Kepercayaan diri pribadi guru.	2		
		Motivasi guru untuk bekerja.	3	4	
		Komitmen yang dimiliki oleh masing – guru.	5		
	Faktor ekstrinsik	Kualitas manajer dan tim leader	6		5
		Kualitas dukungan oleh rekan dalam satu tim,	7	8	
		Sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah	9		
		Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.	10		
Kualitas Kinerja guru	Kompetensi Pedagogik	Pemahaman terhadap peserta didik.	11		1
		Pengembangan kurikulum	12		1
		Perancangan pembelajaran.	13		1
		Evaluasi hasil belajar	14		1
		Pengembangan peserta didik	15		1

	Kompetensi Kepribadian	Kedisiplinan guru	16	17	5
		Beriman dan bertakwa	18		
		Bersikap terbuka dan demokratis	19		
		Menjadi teladan bagi peserta didik	20		
	Kompetensi Profesional	Mengelola program belajarmengajar	21		5
		Menguasai bahan ajar dan metode pembelajaran	22	23	
		Menyelenggarakan bimbingan	24		
		Menilai hasil pembelajaran	25		
	Kompetensi Sosial	Kemampuan berkomunikasi dengan Peserta didik sesama pendidik, dan tenaga kependidikan	26		3
		Berkomunikasi dengan orang tua/wali dan masyarakat sekitar.	27		
		Peduli terhadap kegiatan kemasyarakatan	28		
Tujuan Penilaian Kinerja	Peningkatan Kinerja	Meningkatan kinerja guru	29		4
		Memanfaatkan sumber daya yang dimiliki guru	30		
		Pemberian pedoman peningkatan kinerja	31		

		Kualitas pekerjaan guru	32		
	Penyesuaian kompensasi	Pemberian kompensasi tambahan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan	33		2
		Hak yang diterima guru		34	
	Keputusan Penempatan	Perlu adanya promosi, transfer dan demosi	35		2
		Promosi, transfer, dan demosi yang dilakukan terhadap guru sesuai dengan kinerja		36	
	Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan	Hasil penilaian kinerja untuk analisis kebutuhan pelatihan	37		2
		Pendidikan dan pelatihan diperlukan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran	38		
	Perencanaan dan Pengembangan Karir	Hasil penilaian kinerja yang berkualitas untuk peningkatan karir guru	39		2
		Peningkatan karir dapat dicapai oleh guru sesuai kompetensi yang dimiliki		40	
	Prosedur Perekrutan	Perekrutan guru sesuai dengan kebutuhan	41	42	2
	Kesalahan Desain Pekerjaan dan ketidakakuratan Informasi	Mengetahui kelemahan dalam desain pekerjaan	43		2
		Mendapatkan perkembangan informasi untuk peningkatan kinerja	44		

		guru			
	Kesempatan yang sama	penempatan bagi guru tidak diskriminatif	45		2
		Hasil kinerja guru sebagai barometer dalam penentuan jabatan	46		
	Tantangan Eksternal	Faktor eksternal yang mempengaruhinya seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan	47		2
		Hambatan yang ada digunakan sebagai motivasi dalam bekerja	48		
	Umpan Balik	Evaluasi instansi terkait terhadap kinerja guru	49		2
		Peningkatan kualitas kinerja guru	50		
JUMLAH			42	8	50

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN**Identitas Responden :**

1. Nama :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Program Studi :
4. Mapel yang diampu :
4. Asal Madrasah :
5. Alamat Madrasah :

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang kepemimpinan Kepala Madrasah, latar belakang pendidikan guru dan kinerja guru.
2. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada.
3. Jawablah setiap pernyataan tersebut sesuai dengan yang Bapak/Ibu/saudara ketahui secara objektif
4. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling sesuai dengan keadaan atau pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan cara memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia.
5. Mohon dikerjakan semua tanpa ada yang terlewatkan, dan terima kasih atas bantuannya.

A. Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel *Kepemimpinan Kepala Madrasah* . Sumber datanya adalah guru. Bentuk angketnya adalah *check list* (✓)

Mohon bapak /ibu jawab pernyataan berikut sesuai dengan hasil pengamatan dan pendapat bapak/ibu. Jawaban diberikan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah tersedia.

Arti tingkat persetujuan :

SL : Selalu
 SR : Sering
 KD : Kadang – kadang
 JR : Jarang
 TP : Tidak pernah

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Kepala madrasah menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh guru					
2	Kepala Madrasah menentukan waktu pelaksanaan kegiatan yang harus dilaksanakan guru					
3	Kepala Madrasah memiliki kemampuan memotivasi guru agar melaksanakan perintah					
4	Kepala Madrasah mendorong guru untuk menggunakan kemampuan secara operasional					
5	Kepala Madrasah dalam menetapkan keputusan memerlukan pertimbangan dengan orang yang dipimpinnya yang dinilai memiliki informasi dan berkompeten					
6	Kepala Madrasah melakukan komunikasi dua arah dengan semua personel Madrasah					
7	Kepala Madrasah dalam memberikan tugas kepada guru bersifat otoriter (memaksa)					
8	Kepala Madrasah berusaha mengaktifkan orang – orang yang dipimpinnya sesuai tugas pokok masing – masing					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
9	Kepala Madrasah mendorong semua guru untuk ikut serta berpartisipasi dalam program madrasah					
10	Kepala Madrasah memberikan wewenang kepada guru sesuai dengan tugasnya masing – masing					
11	Kepala Madrasah memberikan wewenang kepada guru untuk menyelesaikan tugas sesuai kehendak sendiri					
12	Kepala Madrasah mengatur aktivitas guru dan karyawan sesuai aturan tata tertib dan regulasi					
13	Kepala Madrasah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dalam menjalankan tupoksi					
14	Kepala Madrasah dalam pembagian tugas tanpa koordinasi dengan guru					
15	Kepala Madrasah dalam menentukan kebijakan di lembaga berdasarkan keinginan sendiri (gaya otokratis)					
16	Kepala Madrasah menuntut ketaatan penuh pada guru dan karyawan (gaya otokratis)					
17	Kepala Madrasah tidak menerima kritik, saran, dan pendapat dari guru dan karyawan (gaya otokratis)					
18	Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas tidak mempunyai visi dan misi yang jelas (gaya laissez Faire)					
19	Kepala Madrasah dalam pengambilan keputusan mengikuti semua yang diusulkan guru (gaya laissez Faire)					
20	Kepala Madrasah tidak peduli terhadap kemajuan Madrasah (gaya laissez Faire)					
21	Kepala Madrasah mengajak semua guru dan karyawan berperan aktif dalam kegiatan Madrasah (gaya demokratis)					
22	Kepala Madrasah melakukan koordinasi dengan guru dalam pelaksanaan tugas kegiatan (gaya demokratis)					
23	Kepala Madrasah menerima saran, pendapat, kritik dari bawahannya(gaya demokratis)					
24	Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru dan karyawan agar bekerja produktif (gaya demokratis)					
25	Kepala Madrasah memiliki kemampuan mengajar/membimbing siswa					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
26	Kepala Madrasah memiliki kemampuan membimbing guru					
27	Kepala Madrasah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi/lembaga secara efektif dan efisien					
28	Kepala Madrasah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi					
29	Kepala Madrasah melakukan kegiatan penyusunan program supervisi, melaksanakan supervisi, dan memanfaatkan hasil supervisi					
30	Kepala Madrasah mengajak semua guru dan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai visi, misi dan tujuan lembaga					
31	Kepala Madrasah memberikan motivasi sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional					
32	Kepala Madrasah melaksanakan reformasi dan kebijakan terkini di bidang pendidikan					
33	Kepala Madrasah menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di madrasah					
34	Kepala Madrasah memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala Madrasah					
35	Kepala Madrasah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya					
36	Kepala Madrasah tidak bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi					
37	Kepala Madrasah menyusun program perencanaan madrasah					
38	Kepala Madrasah mendayagunakan Sumber daya madrasah secara optimal					
39	Kepala Madrasah mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai tujuan pendidikan nasional					
40	Kepala Madrasah menciptakan budaya, iklim madrasah yang kondusif, inovatif bagi pembelajaran peserta didik					
41	Kepala Madrasah mengelola guru dan staf secara optimal					
42	Kepala Madrasah dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran dan manajemen madrasah					
43	Kepala Madrasah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
44	Kepala Madrasah tidak melakukan kegiatan evaluasi dan tindak lanjut secara efektif					
45	Kepala Madrasah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi madrasah					
46	Kepala Madrasah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan Madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif					
47	Kepala Madrasah bersikap pesimis dalam menghadapi kendala yang dihadapi Madrasah					
48	Kepala Madrasah merencanakan program supervisi akademik untuk peningkatan profesionalisme guru					
49	Kepala Madrasah melaksanakan supervisi akademik dengan teknik supervisi yang tepat					
50	Kepala Madrasah menindaklanjuti hasil supervisi					
51	Kepala Madrasah melakukan kerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah					
52	Kepala Madrasah berperan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan					
53	Kepala Madrasah kurang memiliki kepekaan sosial terhadap lapisan masyarakat					
54	Kepala Madrasah memiliki komitmen tinggi untuk peningkatn mutu pembelajaran					
55	Kepala Madrasah memilki keterbatasan pengetahuan pendidikan					

B. Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel *Latar Belakang Pendidikan Guru*. Sumber datanya adalah guru. Bentuk angketnya adalah *check list* (✓)

Mohon bapak /ibu jawab pertanyaan - pertanyaan berikut sesuai dengan hasil pengamatan dan pendapat bapak/ibu. Jawaban diberikan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah tersedia.

Arti tingkat persetujuan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu- ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru MTs minimum S-1 atau D-IV					
2	Guru MTs memiliki Kualifikasi akademik minimal S-1					
3	Semua guru di MTs harus mengajar sesuai dengan program studi yang dimiliki					
4	Bapak/ibu mengajar mata pelajaran sesuai dengan program studi yang dimiliki					
5	Bapak/ Ibu merupakan lulusan dari Perguruan Tinggi yang telah terakreditasi					
6	Bapak/ Ibu merupakan lulusan dari Perguruan Tinggi yang belum terakreditasi					
7	Bidang studi agama di MTs bapak/ibu diampu oleh guru yang berlatar belakang pendidikan agama					
8	Bidang studi agama di MTs bapak/ibu diampu oleh guru yang berlatar belakang pendidikan pondok pesantren					
9	Bidang studi umum di MTs bapak/ibu diampu oleh guru yang berlatar belakang pendidikan umum					
10	Bidang studi umum di MTs bapak/ibu diampu oleh guru yang berlatar belakang pendidikan agama					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	R	TS	STS
11	Kesesuaian program studi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap hasil pembelajaran					
12	Banyak pengaruh antara program studi yang dimiliki guru dengan penguasaan materi					
13	Pembagian tugas pembelajaran disesuaikan dengan latar belakang pendidikan guru					
14	Bapak/ibu mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan (program studi) yang bapak/ ibu miliki					
15	Bapak/ibu mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (program studi) yang bapak/ ibu miliki					
16	Tidak ada kendala yang bapak/ibu hadapi ketika tidak ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mapel yang diampu					
17	Banyak kendala yang bapak/ibu hadapi ketika tidak ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mapel yang diampu.					
18	Keberhasilan siswa dalam memahami materi pelajaran, diantaranya jika guru yang mengampu mapel sesuai latar belakang pendidikannya					
19	Bagi bapak/ibu yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan mapel yang diampu, maka bapak/ibu mengikuti kegiatan pelatihan, work shop, pendalaman materi, dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)					
20	Bagi bapak/ibu yang tidak sesuai latar belakang pendidikan, maka tidak perlu mengikuti kegiatan pelatihan, work shop, bedah buku, dan MGMP					

C. Instrumen yang diperlukan untuk mengungkapkan variabel *Kinerja Guru*.

Sumber datanya adalah guru. Bentuk angketnya adalah *check list* (✓)

Mohon bapak /ibu jawab pertanyaan - pertanyaan berikut sesuai dengan hasil pengamatan dan pendapat bapak/ibu. Jawaban diberikan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah tersedia.

Arti tingkat persetujuan :

SL : Selalu
 SR : Sering
 KD : Kadang - kadang
 JR : Jarang
 TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Guru membuat Perangkat Pembelajaran untuk menyampaikan materi Pelajaran .					
2	Guru percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki					
3	Guru bersemangat dalam mendidik anak-anak penerus bangsa					
4	Gaji yang kurang layak menyebabkan guru kurang bersemangat dalam mengajar					
5	Guru meningkatkan kompetensi mengajar dengan membaca buku dan mengikuti penataran/ diklat					
6	Bimbingan kepala madrasah menentukan kinerja guru					
7	Kerja sama yang solid dalam satu tim sangat menentukan kinerja guru					
8	Masing –masing guru dalam pekerjaanya tidak membutuhkan bantuan dari sesama rekan kerja					
9	Kepala Madrasah menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan guru dalam kegiatan pembelajaran					
10	Guru selalu memperhatikan seluruh siswa sesuai tingkat perkembangan kemampuan dalam menyerap materi pelajaran					
11	Guru mampu mengembangkan pembelajaran sesuai perkembangan kurikulum					
12	Guru menyampaikan materi pelajaran sesuai Rencana Proses Pembelajaran (RPP)					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
13	Guru mengadakan kegiatan remedial apabila daya serap siswa terhadap materi pelajaran kurang dari KKM					
14	Guru dalam rangka mengembangkan karakter siswa, maka menganjurkan siswa untuk berjama'ah dalam salat fardhu.					
15	Guru hadir di madrasah sebelum jam KBM dimulai					
16	Guru hadir di madrasah setelah jam KBM dimulai					
17	Guru beriman dan bertakwa kepada Allah					
18	Guru dalam menyelesaikan permasalahan selalu bersikap demokratis					
19	Guru menjadi teladan bagi siswanya dan dalam setiap tindakan					
20	Guru mempersiapkan program pengajaran					
21	Guru menguasai materi pelajaran dan metode pembelajaran					
22	Guru dalam pembelajaran tidak mampu menguasai kelas					
23	Guru melaksanakan kegiatan bimbingan konseling					
24	Guru melaksanakan kegiatan penilaian pembelajaran					
25	Guru mampu berkomunikasi dengan peserta didik, sesama pendidik, dan tenaga kependidikan					
26	Guru mampu berkomunikasi dengan wali murid dan masyarakat sekitar					
27	Guru aktif mengikuti kegiatan yang ada di masyarakat					
28	Guru meningkatkan kinerja dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan aturan					
29	Guru mengembangkan kreatifitas diri untuk mendukung peningkatan proses pembelajaran					
30	Guru mendapat pedoman atau aturan peningkatan kinerja dari madrasah					
31	Guru selalu berusaha meningkatkan kualitas mengajar					
32	Guru berhak mendapat kompensasi dari madrasah sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan					

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SL	SR	KD	JR	TP
33	Madrasah memberikan promosi jabatan terhadap guru yang berprestasi					
34	Promosi jabatan hanya diberikan kepada guru yang dekat dengan pengurus madrasah					
35	Untuk peningkatan mutu pembelajaran, maka madrasah megirimkan guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan					
36	Guru yang ditugaskan mengikuti pelatihan adalah guru yang memiliki kinerja baik					
37	Guru dapat meningkatkan karir karena memiliki prestasi kerja yang baik					
38	Setiap guru berhak meningkatkan karier tanpa memperhatikan kinerjanya					
39	Penerimaan guru di madrasah sesuai dengan kebutuhan					
40	Prosedur perekrutan guru di madrasah sesuai kehendak pimpinan					
41	Guru akan diketahui kekurangan atau kesalahan dalam mengajarnya setelah dilakukan penilaian kinerja					
42	Guru harus kreatif dalam mencari berbagai informasi untuk peningkatan kinerja mengajar					
43	Pembagian tugas guru sesuai kompetensi yang dimiliki					
44	Guru yang memiliki kinerja yang bagus berhak mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
45	Gaji guru yang kurang layak (sedikit) dapat mempengaruhi kinerja guru					
46	Guru tetap bersemangat dalam mendidik siswanya meskipun gajinya sedikit					
47	Penilaian kinerja dapat digunakan oleh madrasah dan kementerian terkait untuk mengevaluasi kinerja guru					
48	Guru semakin meningkat kinerjanya setelah diadakan penilaian kinerja oleh kepala madrasah					

Data Uji Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	3	3	2	3	5	3	3	3	4
3	3	4	3	2	3	2	2	3	4
4	5	5	5	4	5	5	5	2	4
5	3	3	4	3	5	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	3	5	3	5
9	4	4	4	4	4	4	4	3	2
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	3	5	4	4	5	4	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	3	3	4	3	4
16	2	5	5	5	5	5	2	5	5
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	5	3	3	3	3	4	3	4	5
19	3	3	4	4	4	4	4	4	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	3	3	3	3	3	3	4
22	4	3	3	3	3	4	3	4	4
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	3	3	3	3	3	3	4
25	3	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4
27	3	5	4	4	5	4	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	3	3	4	3	4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.03	.850	30
P2	4.10	.803	30
P3	4.10	.803	30
P4	4.03	.809	30
P5	4.17	.874	30
P6	4.00	.830	30
P7	3.90	.923	30
P8	3.90	.845	30
P9	4.03	.765	30
P10	4.20	.887	30
P11	3.73	.980	30
P12	4.10	.885	30
P13	3.93	.907	30
P14	4.00	.871	30
P15	4.00	.871	30
P16	4.10	.712	30
P17	3.90	.803	30
P18	4.20	.887	30
P19	4.00	.788	30
P20	3.87	.937	30
P21	4.03	.765	30
P22	4.10	.759	30
P23	4.33	.844	30
P24	3.80	.925	30
P25	3.30	1.208	30

P26	3.77	1.040	30
P27	3.83	.950	30
P28	3.83	.986	30
P29	3.90	.803	30
P30	3.87	.900	30
P31	4.00	.830	30
P32	3.93	.868	30
P33	3.93	.868	30
P34	4.00	.788	30
P35	3.40	1.192	30
P36	4.30	.877	30
P37	4.03	.850	30
P38	3.97	.850	30
P39	4.07	.868	30
P40	4.10	.803	30
P41	4.03	.928	30
P42	3.97	.890	30
P43	4.07	.828	30
P44	4.07	.785	30
P45	3.80	.961	30
P46	4.10	.885	30
P47	4.00	.910	30
P48	4.00	.830	30
P49	4.10	.803	30
P50	4.10	.712	30
P51	3.97	.809	30
P52	4.07	.868	30
P53	4.07	.785	30
P54	3.60	1.303	30
P55	3.97	.718	30
P56	4.07	.785	30
P57	4.33	.844	30
P58	3.53	1.074	30
P59	4.03	.890	30
P60	3.77	1.040	30

Item-Total Statistics

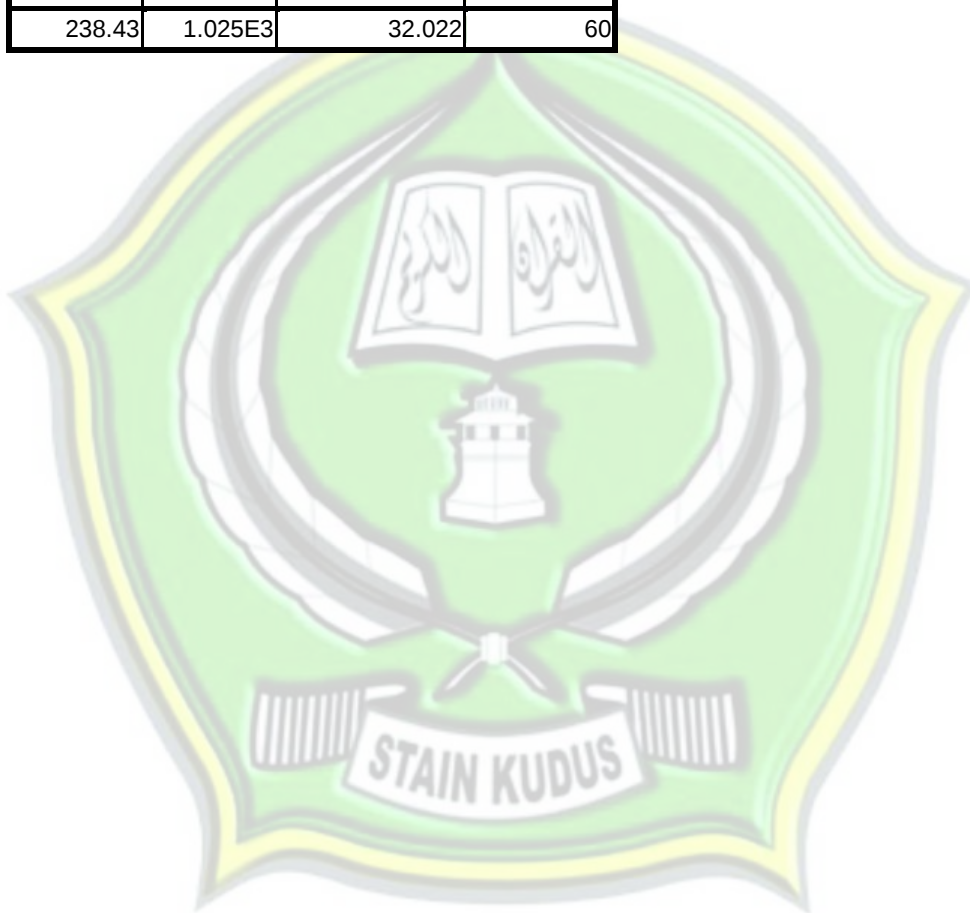
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	234.40	993.421	.584	.970
P2	234.33	988.230	.724	.970
P3	234.33	983.195	.826	.969
P4	234.40	981.628	.851	.969
P5	234.27	989.857	.633	.970
P6	234.43	982.737	.807	.969
P7	234.53	980.809	.757	.969

P8	234.53	991.775	.619	.970
P9	234.40	1000.938	.494	.970
P10	234.23	1007.909	.297	.971
P11	234.70	983.459	.667	.970
P12	234.33	1003.609	.375	.970
P13	234.50	982.534	.740	.969
P14	234.43	992.599	.584	.970
P15	234.43	991.564	.603	.970
P16	234.33	989.540	.790	.969
P17	234.53	989.085	.707	.970
P18	234.23	994.806	.533	.970
P19	234.43	984.875	.808	.969
P20	234.57	982.530	.715	.970
P21	234.40	985.352	.822	.969
P22	234.33	1001.402	.488	.970
P23	234.10	992.162	.612	.970
P24	234.63	983.964	.700	.970
P25	235.13	1006.257	.231	.971
P26	234.67	982.368	.644	.970
P27	234.60	995.628	.482	.970
P28	234.60	990.800	.542	.970
P29	234.53	998.671	.514	.970
P30	234.57	993.702	.545	.970
P31	234.43	987.702	.709	.970
P32	234.50	982.534	.774	.969
P33	234.50	983.431	.757	.969
P34	234.43	983.013	.846	.969
P35	235.03	1006.792	.228	.971
P36	234.13	996.947	.500	.970
P37	234.40	986.455	.716	.970
P38	234.47	987.085	.704	.970
P39	234.37	998.999	.468	.970
P40	234.33	991.057	.667	.970
P41	234.40	990.179	.589	.970
P42	234.47	997.154	.489	.970
P43	234.37	1001.206	.449	.970
P44	234.37	1003.757	.423	.970
P45	234.63	984.171	.669	.970
P46	234.33	1000.092	.439	.970
P47	234.43	985.771	.680	.970
P48	234.43	994.944	.569	.970
P49	234.33	994.782	.592	.970
P50	234.33	994.851	.669	.970
P51	234.47	995.430	.575	.970
P52	234.37	995.964	.524	.970
P53	234.37	991.964	.664	.970
P54	234.83	1001.937	.264	.971
P55	234.47	991.637	.735	.970

P56	234.37	1001.275	.474	.970
P57	234.10	992.162	.612	.970
P58	234.90	1001.472	.335	.971
P59	234.40	991.145	.598	.970
P60	234.67	982.368	.644	.970

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
238.43	1.025E3	32.022	60



Data Uji Instrumen Latar Belakang Pendidikan Guru

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	5	4	4	3	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	3	2	4	5	3	2	2	5
6	4	4	4	4	4	3	5	2	4
7	4	5	4	4	4	4	4	4	1
8	5	5	5	3	5	5	5	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	2	4	5	4	2	4	4	4
11	5	3	4	4	5	4	3	4	5
12	2	4	4	4	4	4	4	3	1
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	5	5	5	3	5	5	5	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4
18	3	3	3	4	3	3	2	4	2
19	4	4	4	4	4	4	2	3	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	2
21	3	4	4	4	3	4	4	4	3
22	5	2	5	5	5	2	5	3	3
23	3	4	4	4	4	4	4	3	3
24	5	3	4	4	4	3	4	4	5
25	5	4	3	4	4	4	3	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	5	3	3	3	2	3
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4
29	5	4	4	4	2	4	4	3	5
30	3	5	2	4	2	2	3	4	3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Latar Belakang Pendidikan Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.03	.928	30
P2	3.93	.907	30
P3	3.93	.828	30
P4	4.17	.648	30
P5	3.87	.900	30
P6	3.73	.907	30
P7	3.87	.973	30
P8	3.83	.950	30
P9	3.47	1.279	30
P10	3.83	.950	30
P11	3.87	.819	30
P12	4.07	.785	30
P13	3.70	.952	30
P14	3.57	1.223	30
P15	3.93	.828	30
P16	3.87	.860	30
P17	4.00	.910	30
P18	3.90	.923	30
P19	3.80	.925	30
P20	4.20	.761	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.53	97.775	.569	.881
P2	73.63	98.171	.561	.881
P3	73.63	96.861	.708	.877
P4	73.40	103.628	.382	.886
P5	73.70	100.493	.431	.885
P6	73.83	96.144	.681	.878
P7	73.70	95.390	.670	.877
P8	73.73	98.754	.499	.883
P9	74.10	103.748	.142	.899
P10	73.73	99.789	.442	.885
P11	73.70	96.217	.759	.876
P12	73.50	101.776	.422	.885
P13	73.87	100.326	.411	.886
P14	74.00	100.207	.301	.892
P15	73.63	98.240	.619	.880
P16	73.70	98.148	.598	.880
P17	73.57	100.047	.451	.885
P18	73.67	97.678	.578	.881
P19	73.77	96.530	.644	.879
P20	73.37	100.585	.519	.883

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.57	109.082	10.444	20

Data Uji Instrumen Kinerja Guru

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	5	3	4	3	4	4	4
2	4	5	5	5	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	3	4	4	3	4	5
7	5	5	5	3	5	5	3	5	5
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	3	3	4	3	3	4	2
10	4	3	4	4	4	4	2	3	2
11	5	5	5	5	5	5	2	5	5
12	3	3	2	4	3	2	3	3	4
13	2	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	4	4	4	4	5	4	5	4
15	4	3	3	3	3	4	3	4	4
16	5	5	2	2	5	5	5	5	5
17	2	4	4	4	3	3	4	2	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	4	4	3	4	4	3	3	4
20	3	4	4	4	4	3	4	3	4
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4
22	3	5	4	4	4	3	4	3	5
23	4	4	4	5	3	4	5	4	4
24	5	4	3	5	5	4	5	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	4	5	3	5	3	3	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	4	4	5	4	5	4
30	4	4	3	3	3	4	3	4	4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.00	.983	30
P2	4.30	.651	30
P3	4.17	.913	30
P4	4.03	.890	30
P5	4.23	.728	30
P6	4.13	.860	30
P7	3.97	.964	30
P8	4.17	.874	30
P9	4.27	.785	30
P10	3.77	1.278	30
P11	4.00	.910	30
P12	4.30	.702	30
P13	4.00	.947	30
P14	3.97	.964	30
P15	4.10	.923	30
P16	4.37	.556	30
P17	4.27	.907	30
P18	4.07	.828	30
P19	4.30	.702	30
P20	3.93	.980	30
P21	4.13	.819	30
P22	3.97	1.033	30
P23	4.17	.950	30
P24	4.33	.802	30
P25	3.97	.890	30
P26	4.00	.983	30
P27	3.97	1.033	30

P28	3.80	1.126	30
P29	3.80	1.186	30
P30	4.07	.907	30
P31	4.10	1.029	30
P32	3.93	.907	30
P33	4.03	.964	30
P34	3.53	1.383	30
P35	4.03	.928	30
P36	4.10	.960	30
P37	4.27	.691	30
P38	4.23	.774	30
P39	4.17	.834	30
P40	4.33	.711	30
P41	3.97	.964	30
P42	4.17	.834	30
P43	4.10	.923	30
P44	3.87	1.106	30
P45	4.10	.960	30
P46	4.27	.785	30
P47	4.20	.925	30
P48	3.93	1.048	30
P49	4.27	.740	30
P50	3.93	1.015	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	200.07	720.271	.524	.962
P2	199.77	728.599	.565	.962
P3	199.90	725.334	.462	.962
P4	200.03	719.482	.599	.961
P5	199.83	718.489	.766	.961
P6	199.93	711.720	.794	.961
P7	200.10	716.576	.608	.961
P8	199.90	709.541	.828	.961
P9	199.80	725.752	.533	.962
P10	200.30	727.114	.292	.963
P11	200.07	715.857	.662	.961
P12	199.77	721.909	.702	.961
P13	200.07	714.202	.668	.961
P14	200.10	717.955	.581	.961
P15	199.97	716.447	.639	.961
P16	199.70	732.286	.542	.962
P17	199.80	727.683	.417	.962
P18	200.00	718.069	.679	.961
P19	199.77	721.909	.702	.961

P20	200.13	721.637	.499	.962
P21	199.93	715.099	.756	.961
P22	200.10	720.921	.485	.962
P23	199.90	717.128	.607	.961
P24	199.73	727.306	.484	.962
P25	200.10	720.852	.570	.962
P26	200.07	722.064	.490	.962
P27	200.10	712.645	.638	.961
P28	200.27	723.168	.404	.962
P29	200.27	712.685	.550	.962
P30	200.00	722.897	.516	.962
P31	199.97	717.137	.557	.962
P32	200.13	720.533	.565	.962
P33	200.03	728.171	.380	.962
P34	200.53	727.844	.256	.964
P35	200.03	712.033	.727	.961
P36	199.97	708.585	.771	.961
P37	199.80	728.924	.522	.962
P38	199.83	720.695	.664	.961
P39	199.90	720.093	.628	.961
P40	199.73	723.306	.656	.961
P41	200.10	717.817	.583	.961
P42	199.90	720.162	.626	.961
P43	199.97	710.447	.764	.961
P44	200.20	712.717	.592	.961
P45	199.97	711.206	.718	.961
P46	199.80	725.752	.533	.962
P47	199.87	726.533	.431	.962
P48	200.13	713.361	.615	.961
P49	199.80	722.717	.644	.961
P50	200.13	715.844	.590	.961

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
204.07	748.892	27.366	50

Hasil Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	4	4	4	5	1	5	5
2	5	4	4	3	3	4	2	5	5
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
6	5	5	5	5	5	5	1	5	5
7	5	5	4	4	5	4	4	4	3
8	5	5	5	5	4	4	1	4	4
9	5	5	5	5	5	4	1	4	4
10	5	5	5	4	4	4	1	5	5
11	5	5	5	5	5	5	1	5	5
12	5	5	5	5	4	3	1	5	5
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4
14	5	4	4	3	5	5	5	4	3
15	5	4	5	4	4	4	5	4	3
16	4	4	5	5	4	4	2	5	5
17	5	5	4	4	5	5	1	5	4
18	5	5	5	5	4	4	1	4	4
19	5	4	4	5	4	4	5	5	5
20	4	4	4	5	5	5	5	5	4
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4
22	5	5	5	4	4	5	5	4	4
23	5	4	5	4	5	4	4	5	5
24	4	4	4	4	5	5	5	4	5
25	5	4	4	3	4	3	2	4	5
26	5	5	4	3	4	3	1	5	5
27	5	5	4	4	5	5	1	4	5
28	5	5	5	4	4	4	4	5	5
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	5	4	4	4	4	5
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	1	5	5
34	5	5	5	5	5	5	1	5	5
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5
36	5	5	4	5	5	5	3	4	4
37	5	5	5	5	5	5	1	5	5
38	5	5	5	5	5	5	1	5	5
39	5	5	5	5	5	5	1	5	5
40	5	5	5	4	4	3	4	4	5
41	4	4	5	5	4	4	1	5	5
42	5	4	5	5	5	4	1	5	5
43	5	5	5	5	5	4	3	5	5
44	5	5	4	5	5	3	4	4	5

45	5	5	5	5	4	5	1	5	5
46	5	5	5	4	3	3	1	5	5
47	5	5	5	4	3	3	1	5	5
48	5	5	5	5	5	5	3	5	5
49	5	5	5	5	5	5	3	5	5
50	5	5	5	5	5	5	3	5	5
51	5	5	5	5	5	4	3	5	5
52	4	5	5	5	5	4	3	5	5
53	5	5	5	5	5	4	3	4	5
54	5	5	5	4	5	4	2	5	5
55	5	5	5	5	5	4	3	5	5
56	5	4	5	5	4	4	3	5	5
57	5	5	5	5	5	4	2	5	4
58	5	5	4	5	5	4	3	5	5
59	3	4	3	4	4	4	2	3	4
60	3	5	4	4	5	4	2	3	4
61	5	5	4	4	5	5	3	5	5
62	5	5	4	5	5	5	3	5	5
63	4	5	4	4	5	1	1	4	3
64	5	4	4	3	3	4	1	5	4
65	4	5	4	4	5	1	1	4	3
66	3	5	4	4	5	4	2	3	4
67	5	5	5	5	5	5	1	5	5
68	5	5	5	5	4	5	1	4	5
69	5	5	5	5	4	5	1	4	5
70	5	5	5	4	5	5	1	5	5
71	5	4	4	4	5	4	2	4	4
72	5	5	5	4	5	5	1	5	5
73	5	5	5	5	5	5	1	5	5
74	4	4	4	4	5	5	2	4	5
75	4	5	4	4	5	5	1	4	4
76	4	5	4	4	5	5	1	4	4
77	4	5	4	4	5	5	1	4	4
78	4	5	4	4	5	5	1	4	4
79	5	5	5	5	5	5	1	5	5
80	5	5	5	5	5	5	1	5	5
81	5	5	5	5	5	5	1	5	5
82	5	5	5	5	5	5	1	5	5
83	4	4	4	4	5	4	4	3	4
84	4	5	4	5	4	4	1	4	5
85	4	4	4	5	4	4	1	4	5
86	4	5	4	5	4	4	1	4	5
87	4	5	4	4	4	4	1	4	5
88	4	5	4	5	4	4	1	4	5
89	4	5	4	5	4	4	1	4	5

90	3	5	4	4	4	3	2	3	4
91	5	4	4	5	4	4	3	5	4
92	4	5	5	4	3	4	3	5	4
93	5	4	4	4	4	3	1	4	4
94	4	4	3	4	4	2	2	3	4
95	4	4	3	5	5	4	2	5	5
96	4	4	3	5	5	4	2	5	5
97	4	4	4	4	4	4	3	4	5
98	4	4	4	5	4	4	4	4	5
99	5	4	4	4	4	4	1	4	5
100	4	4	4	4	4	4	3	4	5
101	4	5	4	4	4	4	4	5	4
102	4	5	4	4	4	4	4	5	4
103	4	5	4	4	4	4	4	5	4
104	4	5	4	4	4	4	4	5	4
105	4	5	4	4	3	3	1	3	3
106	4	5	4	4	3	3	1	3	3
107	4	4	3	4	4	4	1	4	4
108	4	4	4	4	4	4	1	4	4
109	4	4	3	4	4	4	1	4	4
110	5	5	5	5	5	5	1	5	5
111	5	5	5	5	4	4	1	4	5
112	4	3	2	3	4	4	1	2	4
113	5	5	5	5	4	5	3	4	5
114	5	5	4	3	5	4	1	5	4
115	5	5	5	4	4	5	1	4	4
116	4	3	3	4	4	5	1	4	4
117	5	5	5	4	4	5	1	4	4
118	3	4	3	3	4	4	2	4	5
119	5	5	5	5	4	4	1	4	4
120	5	5	3	3	5	4	1	4	5
121	5	5	5	5	4	4	1	3	5
122	5	5	4	5	5	4	1	4	4
123	4	4	5	5	4	5	2	5	5
124	5	5	5	4	4	5	2	4	5
125	5	5	5	4	4	5	1	4	4
126	3	4	3	3	4	4	2	4	5
127	5	5	5	5	4	4	1	4	4

Hasil Angket Latar Belakang Pendidikan Guru

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	4	5	4	5	1	4	5	4
2	4	4	4	3	3	3	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	3	4	5	4	4
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4
6	4	□□5	5	5	5	2	5	5	5
7	4	4	4	4	5	4	4	3	5
8	4	4	5	5	5	1	5	5	5
9	5	5	4	5	5	1	4	5	5
10	5	5	5	5	5	1	5	4	4
11	5	5	5	5	4	2	5	5	5
12	4	4	4	5	5	5	5	5	4
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4
14	5	4	4	5	3	4	4	5	4
15	5	4	4	5	3	4	4	5	4
16	4	4	4	4	4	2	5	4	4
17	5	4	5	4	5	1	4	5	4
18	4	4	5	5	4	2	5	4	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5	4
20	4	4	4	4	5	5	5	4	4
21	4	4	4	5	4	4	5	5	4
22	4	4	5	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	4	4	3	5	5	5
24	5	4	4	4	4	5	4	4	□
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	5	5	5	4	4	5
27	4	4	4	4	4	3	5	5	5
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4
29	5	4	□	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	5	5	4	4	5
31	4	4	4	4	4	3	5	5	5
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4
33	5	□□4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	5	4	2	5	4	5
35	5	5	5	5	5	2	5	5	5
36	4	4	5	5	5	1	5	5	4
37	5	4	5	5	5	1	4	5	4
38	5	5	5	5	5	1	4	5	5
39	5	4	5	4	4	1	4	5	5
40	5	4	4	4	5	1	4	5	4
41	5	5	4	4	4	2	5	4	5
42	5	5	4	4	4	2	5	4	5
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4

45	5	4	5	5	5	2	2	2	5
46	5	4	5	5	5	2	2	2	5
47	5	4	5	5	5	1	2	2	5
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	4	4	5	3	5	4	5
51	5	5	5	5	5	2	5	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4
53	5	5	4	4	5	1	5	4	5
54	5	5	5	5	5	1	5	5	5
55	5	5	5	5	5	1	5	5	5
56	5	5	4	5	5	1	5	4	5
57	5	5	4	5	5	1	4	4	5
58	5	5	4	5	5	1	4	4	5
59	5	5	5	5	4	2	4	4	4
60	5	5	5	5	4	1	4	5	4
61	5	5	5	5	4	2	4	4	4
62	5	5	5	5	4	2	4	4	4
63	5	5	5	5	4	2	4	4	4
64	5	5	5	5	4	1	4	4	4
65	5	5	5	5	4	2	4	4	4
66	5	5	5	5	5	2	4	4	4
67	4	5	5	4	5	1	4	5	4
68	4	4	4	3	5	4	4	4	2
69	5	5	4	4	4	5	5	4	4
70	5	5	4	4	4	5	5	4	4
71	5	4	4	4	5	2	4	4	2
72	5	5	4	4	4	4	5	4	5
73	5	4	4	3	5	2	4	4	2
74	4	4	4	3	5	4	4	4	2
75	4	4	4	4	5	1	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	1	5	5	5
79	5	5	5	5	4	3	4	4	4
80	4	4	4	4	5	1	5	5	5
81	4	4	4	4	5	1	5	5	5
82	5	5	4	5	5	1	5	4	5
83	4	4	4	4	4	2	5	4	4
84	4	4	4	4	4	2	5	4	4
85	4	4	4	4	4	2	5	4	4
86	4	4	4	4	4	2	5	4	4
87	5	5	5	4	5	5	5	5	5
88	5	5	5	4	5	5	5	5	5
89	5	5	5	4	5	5	5	5	5

90	4	4	4	4	4	2	5	4	4
91	5	5	5	4	4	3	4	3	4
92	5	5	5	4	4	3	4	3	4
93	5	4	4	4	4	2	4	3	4
94	5	4	4	4	4	2	4	3	4
95	5	5	4	4	4	2	5	3	4
96	5	4	4	4	4	2	4	3	4
97	5	4	4	4	4	3	4	3	4
98	5	4	4	4	4	3	4	2	4
99	4	4	4	4	4	3	5	5	4
100	5	5	5	4	4	2	5	4	5
101	5	5	4	4	4	3	5	2	4
102	5	5	5	5	4	2	5	4	4
103	4	5	5	4	5	3	5	4	4
104	5	5	5	5	5	3	5	5	5
105	4	4	4	4	4	3	5	5	4
106	4	4	4	4	4	1	2	4	4
107	4	4	4	4	4	1	4	4	4
108	4	4	4	4	4	3	5	5	4
109	4	5	4	4	4	5	5	5	4
110	4	5	3	4	4	4	5	5	4
111	4	5	5	4	4	4	5	5	4
112	4	5	5	4	4	4	5	5	4
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	4	5	4	4	2	4	3	3
116	□	4	5	4	4	2	5	3	4
117	5	4	5	4	5	2	4	3	4
118	5	5	2	2	5	2	5	4	4
119	5	5	5	5	5	1	5	5	5
120	5	5	4	3	5	1	5	5	2
121	2	4	2	2	4	2	5	5	2
122	5	5	4	4	5	2	5	5	5
123	5	5	5	5	5	2	5	4	5
124	5	5	5	5	5	2	5	4	5
125	3	4	2	2	4	3	5	4	2
126	5	5	4	4	4	2	5	4	4
127	5	5	4	4	5	1	5	5	5

Hasil Angket Kinerja Guru

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	5	5	1	4	3	5	1	3
2	4	5	5	3	3	4	5	1	3
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
6	5	5	5	4	4	5	5	1	5
7	5	4	4	4	4	5	4	2	4
8	4	5	5	1	4	3	4	1	3
9	5	5	4	1	4	3	5	1	3
10	5	5	5	2	5	5	5	5	4
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5
12	4	5	5	3	4	5	5	5	5
13	5	4	4	4	5	5	5	4	4
14	5	4	4	5	4	5	4	5	4
15	5	4	5	4	5	4	5	5	4
16	4	5	5	2	3	5	4	1	4
17	5	4	4	1	4	3	5	1	3
18	4	4	5	2	4	4	4	2	4
19	5	5	4	5	5	5	4	5	4
20	4	4	4	4	5	4	4	1	5
21	3	4	3	4	5	4	3	2	3
22	5	4	4	4	4	5	4	1	5
23	4	5	5	4	5	4	4	4	4
24	5	4	4	5	4	4	5	1	5
25	5	4	4	5	4	4	4	1	4
26	4	3	5	1	3	3	5	3	5
27	5	5	5	1	5	1	5	1	5
28	4	5	5	2	5	5	5	2	4
29	5	5	5	2	4	4	4	2	4
30	5	5	5	2	5	5	5	2	5
31	5	5	5	2	5	5	5	2	5
32	5	5	5	2	4	5	5	2	5
33	5	5	5	2	5	5	5	4	4
34	5	5	5	2	5	5	5	4	4
35	5	5	5	3	5	5	5	3	5
36	5	5	5	3	5	5	5	1	3
37	5	5	5	1	5	5	5	4	4
38	5	5	5	1	5	5	5	4	4
39	5	5	5	1	5	5	5	4	4
40	5	5	5	3	5	5	5	1	3
41	5	5	5	1	4	4	5	4	4
42	5	5	5	3	4	4	5	3	5
43	5	5	5	2	5	5	5	3	4
44	5	5	5	3	5	5	5	1	3

45	5	5	5	1	4	5	5	1	4
46	5	5	5	1	5	5	5	1	5
47	5	5	5	1	5	5	5	1	5
48	5	5	5	1	5	5	5	4	5
49	5	5	5	1	5	5	5	4	5
50	5	5	5	1	5	5	5	4	5
51	5	5	5	3	5	5	5	4	5
52	5	5	5	3	5	5	5	4	5
53	5	5	5	3	5	4	4	4	5
54	5	5	5	3	5	5	5	4	5
55	5	5	4	3	5	5	5	4	4
56	5	5	5	3	5	5	5	4	5
57	5	5	4	3	5	5	5	4	5
58	5	5	5	3	5	5	5	4	5
59	4	5	5	3	4	3	4	2	3
60	5	4	4	3	4	4	4	1	4
61	5	5	5	3	4	4	4	4	4
62	5	5	5	3	4	4	4	4	4
63	5	5	4	1	4	5	4	2	5
64	4	5	4	1	4	5	5	2	3
65	5	5	5	1	4	4	4	2	5
66	5	4	4	3	4	4	4	1	4
67	5	5	5	1	5	4	5	1	4
68	5	5	5	5	5	5	5	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	4	4
70	5	5	5	1	3	4	5	1	5
71	4	5	5	4	3	3	4	2	3
72	5	5	5	1	5	4	5	1	4
73	5	5	5	1	5	4	5	1	4
74	4	4	5	1	4	4	5	2	4
75	4	5	4	3	4	4	4	2	4
76	4	5	4	3	4	4	4	2	4
77	4	5	4	3	4	4	4	2	4
78	4	5	4	3	4	4	4	2	4
79	5	5	5	1	4	5	5	3	5
80	5	5	5	1	4	5	5	3	5
81	5	5	5	1	4	5	5	3	5
82	5	5	5	1	4	5	5	3	5
83	5	5	5	3	4	5	5	1	4
84	5	5	5	3	4	5	5	1	4
85	5	5	5	3	4	5	5	1	4
86	5	5	5	3	4	5	5	1	5
87	5	5	5	3	4	5	5	1	4
88	5	5	5	3	4	5	5	1	4
89	5	5	5	3	4	5	5	1	4

90	5	5	5	5	4	4	5	1	5
91	5	5	3	4	5	5	5	1	4
92	4	4	4	3	4	4	4	2	4
93	5	5	5	3	5	5	5	3	5
94	5	5	5	1	3	3	5	5	3
95	4	5	4	5	5	4	5	2	4
96	5	5	5	4	5	5	5	1	5
97	5	5	5	4	5	5	5	1	5
98	4	4	4	3	4	4	4	2	4
99	4	4	4	5	4	4	4	3	4
100	4	4	4	4	4	4	4	2	4
101	4	4	4	3	4	4	4	2	4
102	5	4	5	5	5	4	4	4	4
103	5	4	5	5	5	4	4	4	4
104	5	4	5	5	5	4	4	4	4
105	5	4	5	5	5	4	4	4	4
106	3	5	5	2	4	5	5	3	5
107	3	5	5	2	4	5	5	3	5
108	3	4	4	2	4	3	4	2	4
109	4	5	4	2	4	4	4	2	4
110	3	4	4	2	4	3	4	2	4
111	5	5	5	3	5	3	4	1	5
112	5	5	5	1	5	5	5	1	5
113	5	5	5	2	4	2	2	3	4
114	5	5	5	1	5	4	5	1	4
115	5	5	5	2	3	3	2	2	4
116	5	5	5	2	4	4	4	3	5
117	5	5	5	2	4	4	4	3	5
118	5	5	5	1	5	4	5	1	4
119	3	4	4	3	3	4	4	2	4
120	4	5	5	1	4	4	4	3	4
121	5	5	5	2	3	3	3	2	3
122	5	4	4	1	4	4	5	1	5
123	5	5	4	3	5	3	4	1	5
124	5	5	5	3	5	3	4	1	5
125	5	5	5	2	4	4	4	3	5
126	5	5	5	1	5	4	5	1	4
127	3	4	4	3	3	4	4	2	4

5	5	5	1	4	3	5	1	3	5
4	5	5	3	3	4	5	1	3	4
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	1	5	5
5	4	4	4	4	5	4	2	4	4
4	5	5	1	4	3	4	1	3	5
5	5	4	1	4	3	5	1	3	5
5	5	5	2	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	3	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4	3
5	4	5	4	5	4	5	5	4	3
4	5	5	2	3	5	4	1	4	5
5	4	4	1	4	3	5	1	3	5
4	4	5	2	4	4	4	2	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	1	5	5
3	4	3	4	5	4	3	2	3	4
5	4	4	4	4	5	4	1	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	1	5	5
5	4	4	5	4	4	4	1	4	4
4	3	5	1	3	3	5	3	5	5
5	5	5	1	5	1	5	1	5	5
4	5	5	2	5	5	5	2	4	5
5	5	5	2	4	4	4	2	4	4
5	5	5	2	5	5	5	2	5	4
5	5	5	2	5	5	5	2	5	5
5	5	5	2	4	5	5	2	5	5
5	5	5	2	5	5	5	4	4	4
5	5	5	2	5	5	5	4	4	4
5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	1	3	4
5	5	5	1	5	5	5	4	4	5
5	5	5	1	5	5	5	4	4	5
5	5	5	1	5	5	5	4	4	5
5	5	5	3	5	5	5	1	3	4
5	5	5	1	4	4	5	4	4	4
5	5	5	3	4	4	5	3	5	5
5	5	5	2	5	5	5	3	4	5
5	5	5	3	5	5	5	1	3	4
5	5	5	1	4	5	5	1	4	5
5	5	5	1	5	5	5	1	5	5
5	5	5	1	5	5	5	1	5	5
5	5	5	1	5	5	5	4	5	5

[illegible]

5	5	5	4	5	5	5	1	5	5
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
3	5	5	2	4	5	5	3	5	4
3	5	5	2	4	5	5	3	5	4
3	4	4	2	4	3	4	2	4	4
4	5	4	2	4	4	4	2	4	4
3	4	4	2	4	3	4	2	4	4
5	5	5	3	5	3	4	1	5	4
5	5	5	1	5	5	5	1	5	5
5	5	5	2	4	2	2	3	4	4
5	5	5	1	5	4	5	1	4	4
5	5	5	2	3	3	2	2	4	4
5	5	5	2	4	4	4	3	5	5
5	5	5	2	4	4	4	3	5	5
5	5	5	1	5	4	5	1	4	4
3	4	4	3	3	4	4	2	4	4
4	5	5	1	4	4	4	3	4	4
5	5	5	2	3	3	3	2	3	3
5	4	4	1	4	4	5	1	5	4
5	5	4	3	5	3	4	1	5	4
5	5	5	3	5	3	4	1	5	4
5	5	5	2	4	4	4	3	5	5
5	5	5	1	5	4	5	1	4	4
3	4	4	3	3	4	4	2	4	4

Deskripsi Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	127	127	127	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.66	4.50	4.43	4.35	4.44	2.74	4.54
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00
Mode		5	4	5	4	4 ^a	2	5
Sum		592	571	563	552	564	348	576

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	4.7	4.7	4.7
	4	41	32.3	32.3	37.0
	5	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	38	29.9	29.9	31.5
	5	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	10	7.9	7.9	8.7
	4	55	43.3	43.3	52.0
	5	61	48.0	48.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	8.7	8.7	8.7
	4	55	43.3	43.3	52.0
	5	61	48.0	48.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.5	5.5	5.5
	4	58	45.7	45.7	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	1	.8	.8	2.4
	3	11	8.7	8.7	11.0
	4	62	48.8	48.8	59.8
	5	51	40.2	40.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	65	51.2	51.2	51.2
	2	18	14.2	14.2	65.4
	3	19	15.0	15.0	80.3
	4	17	13.4	13.4	93.7
	5	8	6.3	6.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	9	7.1	7.1	7.9
	4	56	44.1	44.1	52.0
	5	61	48.0	48.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	6.3	6.3	6.3
	4	44	34.6	34.6	40.9
	5	75	59.1	59.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	3	5	3.9	3.9	5.5
	4	43	33.9	33.9	39.4
	5	77	60.6	60.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	39	30.7	30.7	30.7
	2	19	15.0	15.0	45.7
	3	18	14.2	14.2	59.8
	4	28	22.0	22.0	81.9
	5	23	18.1	18.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	7	5.5	5.5	6.3
	4	48	37.8	37.8	44.1
	5	71	55.9	55.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	1	.8	.8	2.4
	3	4	3.1	3.1	5.5
	4	60	47.2	47.2	52.8
	5	60	47.2	47.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	72	56.7	56.7	56.7
	2	19	15.0	15.0	71.7
	3	19	15.0	15.0	86.6
	4	9	7.1	7.1	93.7
	5	8	6.3	6.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	78	61.4	61.4	61.4
	2	25	19.7	19.7	81.1
	3	11	8.7	8.7	89.8
	4	12	9.4	9.4	99.2
	5	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	44	34.6	34.6	34.6
	2	23	18.1	18.1	52.8
	3	14	11.0	11.0	63.8
	4	33	26.0	26.0	89.8
	5	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	92	72.4	72.4	72.4
	2	13	10.2	10.2	82.7
	3	9	7.1	7.1	89.8
	4	10	7.9	7.9	97.6
	5	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	76.4	76.4	76.4
	2	6	4.7	4.7	81.1
	3	10	7.9	7.9	89.0
	4	9	7.1	7.1	96.1
	5	5	3.9	3.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	11.0	11.0	11.0
	2	9	7.1	7.1	18.1
	3	42	33.1	33.1	51.2
	4	37	29.1	29.1	80.3
	5	25	19.7	19.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	91	71.7	71.7	71.7
	2	13	10.2	10.2	81.9
	3	3	2.4	2.4	84.3
	4	15	11.8	11.8	96.1
	5	5	3.9	3.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	3	6	4.7	4.7	5.5
	4	21	16.5	16.5	22.0
	5	98	77.2	77.2	99.2
	15	1	.8	.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	1	.8	.8	2.4
	4	37	29.1	29.1	31.5
	5	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	3	2.4	2.4	3.2
	4	45	35.4	35.7	38.9
	5	77	60.6	61.1	100.0
	Total	126	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		127	100.0		

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.1	3.1	3.1
	4	45	35.4	35.4	38.6
	5	78	61.4	61.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	2	1.6	1.6	2.4
	4	37	29.1	29.1	31.5
	5	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	7	5.5	5.5	7.1
	4	41	32.3	32.3	39.4
	5	77	60.6	60.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	4.7	4.7	4.7
	4	51	40.2	40.2	44.9
	5	70	55.1	55.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	16	12.6	12.6	13.4
	4	48	37.8	37.8	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0

P28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	16	12.6	12.6	13.4
	4	48	37.8	37.8	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	4	3.1	3.1	3.9
	3	11	8.7	8.7	12.6
	4	54	42.5	42.5	55.1
	5	57	44.9	44.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	1	.8	.8	2.4
	4	43	33.9	33.9	36.2
	5	81	63.8	63.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.6
	3	7	5.5	5.5	7.1
	4	52	40.9	40.9	48.0
	5	66	52.0	52.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	3	20	15.7	15.7	16.5
	4	59	46.5	46.5	63.0
	5	47	37.0	37.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	4	3.1	3.1	4.7
	4	30	23.6	23.6	28.3
	5	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	4	3.1	3.1	4.7
	4	38	29.9	29.9	34.6
	5	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	1	.8	.8	2.4
	3	6	4.7	4.7	7.1
	4	63	49.6	49.6	56.7
	5	55	43.3	43.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	57	44.9	44.9	44.9
	2	28	22.0	22.0	66.9
	3	16	12.6	12.6	79.5
	4	16	12.6	12.6	92.1
	5	10	7.9	7.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.5	5.5	5.5
	4	43	33.9	33.9	39.4
	5	77	60.6	60.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	6	4.7	4.7	6.3
	4	59	46.5	46.5	52.8
	5	60	47.2	47.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	38.6	38.6	38.6
	5	78	61.4	61.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.4	2.4	2.4
	4	56	44.1	44.1	46.5
	5	68	53.5	53.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	10	7.9	7.9	9.4
	4	56	44.1	44.1	53.5
	5	59	46.5	46.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	10.2	10.2	10.2
	4	47	37.0	37.0	47.2
	5	67	52.8	52.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	13	10.2	10.2	11.8
	4	68	53.5	53.5	65.4
	5	44	34.6	34.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	64	50.4	50.4	50.4
	2	23	18.1	18.1	68.5
	3	17	13.4	13.4	81.9
	4	16	12.6	12.6	94.5
	5	7	5.5	5.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	3	2.4	2.4	3.1
	3	34	26.8	26.8	29.9
	4	44	34.6	34.6	64.6
	5	45	35.4	35.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.6
	3	8	6.3	6.3	7.9
	4	43	33.9	33.9	41.7
	5	74	58.3	58.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	68	53.5	53.5	53.5
	2	16	12.6	12.6	66.1
	3	13	10.2	10.2	76.4
	4	11	8.7	8.7	85.0
	5	19	15.0	15.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.6
	3	11	8.7	8.7	10.2
	4	53	41.7	41.7	52.0
	5	61	48.0	48.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P49

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	3	14	11.0	11.0	12.6
	4	53	41.7	41.7	54.3
	5	58	45.7	45.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P50

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	3	2.4	2.4	3.9
	3	15	11.8	11.8	15.7
	4	43	33.9	33.9	49.6
	5	64	50.4	50.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.4	2.4	2.4
	3	13	10.2	10.2	12.6
	4	53	41.7	41.7	54.3
	5	58	45.7	45.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P52

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	10	7.9	7.9	8.7
	4	58	45.7	45.7	54.3
	5	58	45.7	45.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	44.1	44.1	44.1
	2	25	19.7	19.7	63.8
	3	6	4.7	4.7	68.5
	4	25	19.7	19.7	88.2
	5	15	11.8	11.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P54

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	6	4.7	4.7	5.5
	4	40	31.5	31.5	37.0
	5	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	49	38.6	38.9	38.9
	2	20	15.7	15.9	54.8
	3	23	18.1	18.3	73.0
	4	18	14.2	14.3	87.3
	5	16	12.6	12.7	100.0
	Total	126	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		127	100.0		

Deskripsi Angket Latar Belakang Pendidikan Guru

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	127	127	127	127	127	127	127
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.66	4.50	4.43	4.35	4.44	2.74	4.54
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00
Mode		5	4	5	4	4 ^a	2	5
Sum		592	571	563	552	564	348	576

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	1	.8	.8	1.6
	4	38	29.9	29.9	31.5
	5	87	68.5	68.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	64	50.4	50.4	50.4
	5	63	49.6	49.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.4	2.4	2.4
	3	1	.8	.8	3.1
	4	61	48.0	48.0	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.4	2.4	2.4
	3	5	3.9	3.9	6.3
	4	64	50.4	50.4	56.7
	5	55	43.3	43.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3.9	3.9	3.9
	4	61	48.0	48.0	52.0
	5	61	48.0	48.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	23.6	23.6	23.6
	2	39	30.7	30.7	54.3
	3	17	13.4	13.4	67.7
	4	16	12.6	12.6	80.3
	5	25	19.7	19.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.1	3.1	3.1
	4	47	37.0	37.0	40.2
	5	76	59.8	59.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.9	3.9	3.9
	3	11	8.7	8.7	12.6
	4	59	46.5	46.5	59.1
	5	52	40.9	40.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.5	5.5	5.5
	3	1	.8	.8	6.3
	4	67	52.8	52.8	59.1
	5	52	40.9	40.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	11.0	11.0	11.0
	2	34	26.8	26.8	37.8
	3	29	22.8	22.8	60.6
	4	26	20.5	20.5	81.1
	5	24	18.9	18.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.4	2.4	2.4
	3	2	1.6	1.6	3.9
	4	69	54.3	54.3	58.3
	5	53	41.7	41.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	1	.8	.8	2.4
	3	9	7.1	7.1	9.4
	4	63	49.6	49.6	59.1
	5	52	40.9	40.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	3	2.4	2.4	3.1
	3	5	3.9	3.9	7.1
	4	56	44.1	44.1	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	7	5.5	5.5	6.3
	3	1	.8	.8	7.1
	4	67	52.8	52.8	59.8
	5	51	40.2	40.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	23.6	23.6	23.6
	2	45	35.4	35.4	59.1
	3	17	13.4	13.4	72.4
	4	19	15.0	15.0	87.4
	5	16	12.6	12.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	3.9	3.9	3.9
	2	49	38.6	38.6	42.5
	3	19	15.0	15.0	57.5
	4	41	32.3	32.3	89.8
	5	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.1	3.1	3.1
	2	21	16.5	16.5	19.7
	3	12	9.4	9.4	29.1
	4	65	51.2	51.2	80.3
	5	25	19.7	19.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	3	2.4	2.4	3.9
	3	7	5.5	5.5	9.4
	4	67	52.8	52.8	62.2
	5	48	37.8	37.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	6	4.7	4.7	5.5
	4	49	38.6	38.6	44.1
	5	71	55.9	55.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	29.9	29.9	29.9
	2	44	34.6	34.6	64.6
	3	8	6.3	6.3	70.9
	4	21	16.5	16.5	87.4
	5	16	12.6	12.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	



Deskripsi Angket Kinerja Guru

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
N	Valid	127	127	127	127	127	127	127	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		4.66	4.50	4.43	4.35	4.44	2.74	4.54	
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	
Mode		5	4	5	4	4 ^a	2	5	
Sum		592	571	563	552	564	348	576	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.5	5.5	5.5
	4	25	19.7	19.7	25.2
	5	95	74.8	74.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.8	.8	.8
	4	28	22.0	22.0	22.8
	5	98	77.2	77.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	34	26.8	26.8	28.3
	5	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	27.6	27.6	27.6
	2	22	17.3	17.3	44.9
	3	40	31.5	31.5	76.4
	4	16	12.6	12.6	89.0
	5	14	11.0	11.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	7.9	7.9	7.9
	4	61	48.0	48.0	55.9
	5	56	44.1	44.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.6
	3	15	11.8	11.8	13.4
	4	48	37.8	37.8	51.2
	5	62	48.8	48.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	2	1.6	1.6	3.1
	4	46	36.2	36.2	39.4
	5	77	60.6	60.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	44	34.6	34.6	34.6
	2	30	23.6	23.6	58.3
	3	17	13.4	13.4	71.7
	4	30	23.6	23.6	95.3
	5	6	4.7	4.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	11.0	11.0	11.0
	4	65	51.2	51.2	62.2
	5	48	37.8	37.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	6.3	6.3	6.3
	4	50	39.4	39.4	45.7
	5	69	54.3	54.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.1	3.1	3.1
	4	52	40.9	40.9	44.1
	5	71	55.9	55.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	9.4	9.4	9.4
	4	35	27.6	27.6	37.0
	5	80	63.0	63.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.8	.8	.8
	4	53	41.7	41.7	42.5
	5	73	57.5	57.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.8	.8	.8
	4	31	24.4	24.4	25.2
	5	95	74.8	74.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	3	5	3.9	3.9	4.7
	4	42	33.1	33.1	37.8
	5	79	62.2	62.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	60	47.2	47.2	47.2
	2	28	22.0	22.0	69.3
	3	16	12.6	12.6	81.9
	4	9	7.1	7.1	89.0
	5	14	11.0	11.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	1	.8	.8	2.4
	3	1	.8	.8	3.1
	4	5	3.9	3.9	7.1
	5	118	92.9	92.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	23	18.1	18.1	19.7
	5	102	80.3	80.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	21	16.5	16.5	18.1
	5	104	81.9	81.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.8	.8	.8
	4	38	29.9	29.9	30.7
	5	88	69.3	69.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	28.3	28.3	28.3
	5	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	44.1	44.1	44.1
	2	36	28.3	28.3	72.4
	3	12	9.4	9.4	81.9
	4	7	5.5	5.5	87.4
	5	16	12.6	12.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	7	5.5	5.5	6.3
	3	26	20.5	20.5	26.8
	4	59	46.5	46.5	73.2
	5	34	26.8	26.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	3	2.4	2.4	3.9
	4	39	30.7	30.7	34.6
	5	83	65.4	65.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	33.1	33.1	33.1
	5	85	66.9	66.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	3	17	13.4	13.4	15.0
	4	63	49.6	49.6	64.6
	5	45	35.4	35.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	20	15.7	15.7	16.5
	4	64	50.4	50.4	66.9
	5	42	33.1	33.1	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	65	51.2	51.2	52.8
	5	60	47.2	47.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.8	.8	.8
	4	60	47.2	47.2	48.0
	5	66	52.0	52.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.5	5.5	5.5
	4	54	42.5	42.5	48.0
	5	66	52.0	52.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	4	3.1	3.1	4.7
	4	48	37.8	37.8	42.5
	5	73	57.5	57.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	9	7.1	7.1	7.9
	4	53	41.7	41.7	49.6
	5	64	50.4	50.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	7.1	7.1	7.1
	2	6	4.7	4.7	11.8
	3	22	17.3	17.3	29.1
	4	56	44.1	44.1	73.2
	5	34	26.8	26.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	67	52.8	52.8	52.8
	2	20	15.7	15.7	68.5
	3	19	15.0	15.0	83.5
	4	11	8.7	8.7	92.1
	5	10	7.9	7.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	3	18	14.2	14.2	15.0
	4	58	45.7	45.7	60.6
	5	50	39.4	39.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	4.7	4.7	4.7
	2	4	3.1	3.1	7.9
	3	18	14.2	14.2	22.0
	4	54	42.5	42.5	64.6
	5	45	35.4	35.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.6
	3	10	7.9	7.9	9.4
	4	51	40.2	40.2	49.6
	5	64	50.4	50.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	26.0	26.0	26.0
	2	21	16.5	16.5	42.5
	3	21	16.5	16.5	59.1
	4	27	21.3	21.3	80.3
	5	25	19.7	19.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	9	7.1	7.1	8.7
	4	45	35.4	35.4	44.1
	5	71	55.9	55.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	49	38.6	38.6	38.6
	2	21	16.5	16.5	55.1
	3	19	15.0	15.0	70.1
	4	19	15.0	15.0	85.0
	5	19	15.0	15.0	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.6	1.6	1.6
	2	1	.8	.8	2.4
	3	17	13.4	13.4	15.7
	4	52	40.9	40.9	56.7
	5	55	43.3	43.3	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	4	50	39.4	39.4	40.2
	5	76	59.8	59.8	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	9.4	9.4	9.4
	4	43	33.9	33.9	43.3
	5	72	56.7	56.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	8	6.3	6.3	7.1
	3	23	18.1	18.1	25.2
	4	56	44.1	44.1	69.3
	5	39	30.7	30.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	22.0	22.0	22.0
	2	21	16.5	16.5	38.6
	3	43	33.9	33.9	72.4
	4	22	17.3	17.3	89.8
	5	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	11	8.7	8.7	10.2
	4	46	36.2	36.2	46.5
	5	68	53.5	53.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	9	7.1	7.1	8.7
	4	58	45.7	45.7	54.3
	5	58	45.7	45.7	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

P48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.6
	3	15	11.8	11.8	13.4
	4	56	44.1	44.1	57.5
	5	54	42.5	42.5	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Regression Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.231	11.497

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5133.377	1	5133.377	38.837	.000 ^a
	Residual	16522.323	125	132.179		
	Total	21655.701	126			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	119.198	12.609		9.453	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.368	.059	.487	6.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Regression Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Latar Belakang Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 ^a	.064	.056	12.737

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376.548	1	1376.548	8.485	.004 ^a
	Residual	20279.153	125	162.233		
	Total	21655.701	126			

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	158.957	13.287		11.963	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.488	.167	.252	2.913	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Regression Ganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	197.52	13.110	127
Kepemimpinan Kepala Madrasah	212.90	17.350	127
Latar Belakang Pendidikan Guru	79.04	6.775	127

Correlations

		Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Latar Belakang Pendidikan Guru
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.487	.252
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.487	1.000	.225
	Latar Belakang Pendidikan Guru	.252	.225	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.002
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.000	.	.006
	Latar Belakang Pendidikan Guru	.002	.006	.
N	Kinerja Guru	127	127	127
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	127	127	127
	Latar Belakang Pendidikan Guru	127	127	127

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Latar Belakang Pendidikan Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.508 ^a	.259	.247	11.380	.259	21.615	2	124	.000

(Constant), Latar Belakang Pendidikan Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah

t Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5598.208	2	2799.104	21.615	.000 ^a
	Residual	16057.493	124	129.496		
	Total	21655.701	126			

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan Guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	101.634	15.547		6.537	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.342	.060	.453	5.710	.000
	Latar Belakang Pendidikan Guru	.291	.154	.150	1.895	.063

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient Correlations^a

Model			Latar Belakang Pendidikan Guru	Kepemimpinan Kepala Madrasah
1	Correlations	Latar Belakang Pendidikan Guru	1.000	-.225
		Kepemimpinan Kepala Madrasah	-.225	1.000
	Covariances	Latar Belakang Pendidikan Guru	.024	-.002
		Kepemimpinan Kepala Madrasah	-.002	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Latar Belakang Pendidikan Guru
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.624	.00	.52	.70
	3	.003	32.663	1.00	.47	.30

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

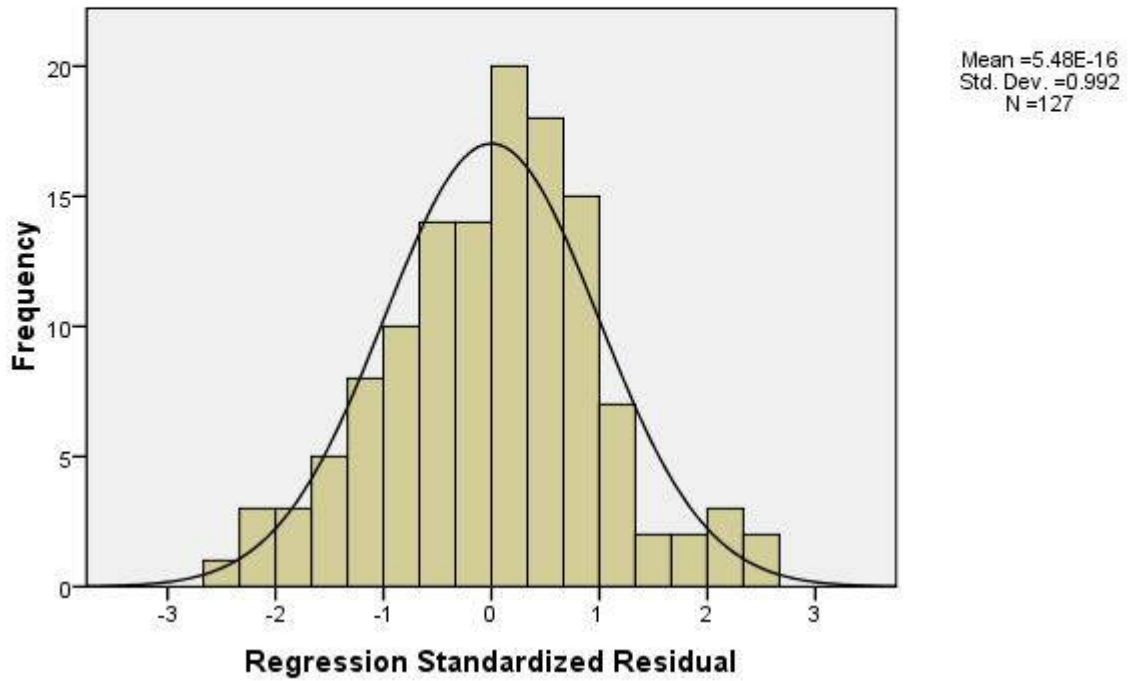
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	176.03	211.99	197.52	6.666	127
Residual	-29.541	27.103	.000	11.289	127
Std. Predicted Value	-3.225	2.171	.000	1.000	127
Std. Residual	-2.596	2.382	.000	.992	127

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

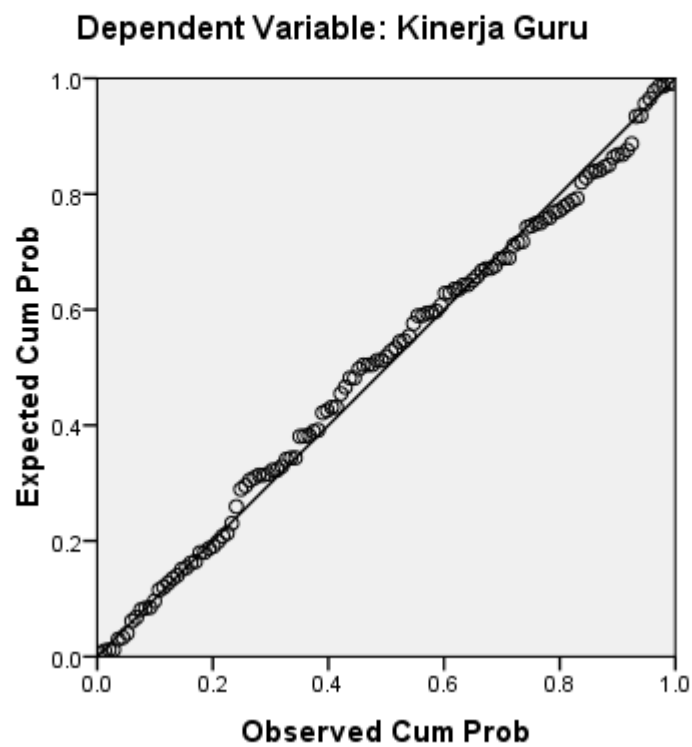
Charts

Histogram

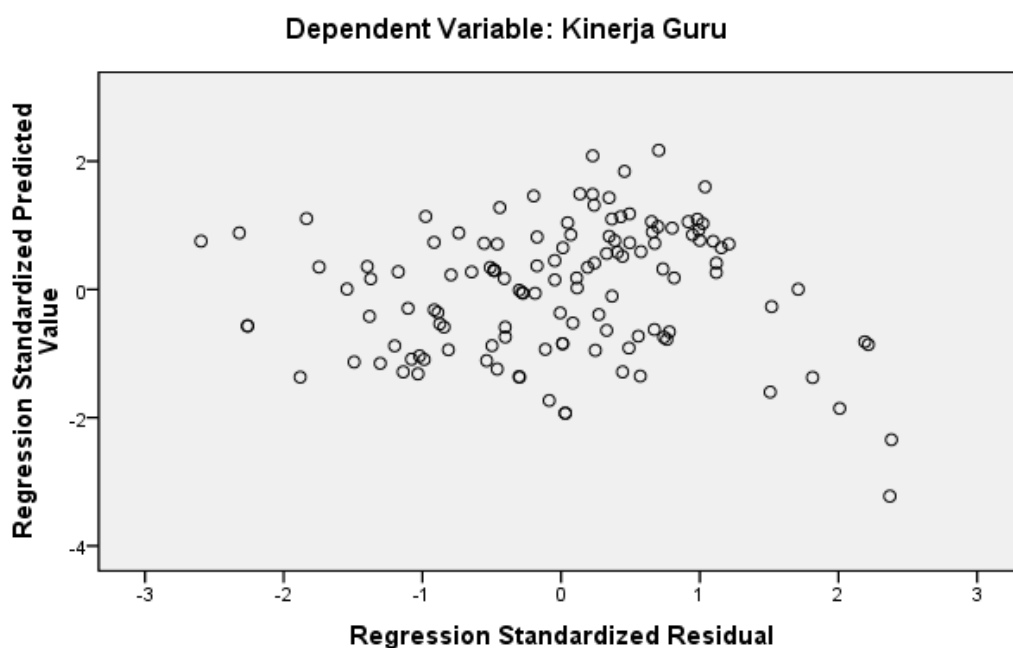
Dependent Variable: Kinerja Guru



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Frequencies

Statistics

	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Latar Belakang Pendidikan Guru	Kinerja Guru
N Valid	127	127	127
Missing	0	0	0
Mean	212.90	79.04	197.52
Std. Error of Mean	1.540	.601	1.163
Median	215.00	78.00	198.00
Mode	223 ^a	74	194
Std. Deviation	17.350	6.775	13.110
Variance	301.029	45.895	171.871
Skewness	-.518	.224	-.291
Std. Error of Skewness	.215	.215	.215
Kurtosis	.287	.293	-.820

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequencies

Statistics			
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Latar Belakang Pendidikan Guru	Kinerja Guru
Std. Error of Kurtosis	.427	.427	.427
Range	94	43	53
Minimum	151	57	167
Maximum	245	100	220
Sum	27038	10038	25085

Frequency Table

Kepemimpinan Kepala Madrasah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	1	.8	.8	.8
	169	1	.8	.8	1.6
	170	1	.8	.8	2.4
	183	2	1.6	1.6	3.9
	186	2	1.6	1.6	5.5
	188	1	.8	.8	6.3
	189	3	2.4	2.4	8.7
	190	1	.8	.8	9.4
	193	6	4.7	4.7	14.2
	194	2	1.6	1.6	15.7
	195	1	.8	.8	16.5
	196	3	2.4	2.4	18.9
	197	3	2.4	2.4	21.3
	198	1	.8	.8	22.0
	199	5	3.9	3.9	26.0
	201	4	3.1	3.1	29.1
	202	1	.8	.8	29.9
	203	3	2.4	2.4	32.3
	204	1	.8	.8	33.1
	205	4	3.1	3.1	36.2
	206	2	1.6	1.6	37.8
	207	3	2.4	2.4	40.2
	209	2	1.6	1.6	41.7
	210	1	.8	.8	42.5
	211	2	1.6	1.6	44.1
	212	2	1.6	1.6	45.7
	213	1	.8	.8	46.5
	214	3	2.4	2.4	48.8
	215	4	3.1	3.1	52.0

216	1	.8	.8	52.8
217	1	.8	.8	53.5
219	3	2.4	2.4	55.9
220	3	2.4	2.4	58.3
221	3	2.4	2.4	60.6
222	2	1.6	1.6	62.2
223	7	5.5	5.5	67.7
224	4	3.1	3.1	70.9
225	7	5.5	5.5	76.4
227	5	3.9	3.9	80.3
228	1	.8	.8	81.1
229	4	3.1	3.1	84.3
230	2	1.6	1.6	85.8
231	3	2.4	2.4	88.2
232	3	2.4	2.4	90.6
234	1	.8	.8	91.3
236	3	2.4	2.4	93.7
237	1	.8	.8	94.5
239	1	.8	.8	95.3
241	2	1.6	1.6	96.9
242	2	1.6	1.6	98.4
245	2	1.6	1.6	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Latar Belakang Pendidikan Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 57	1	.8	.8	.8
68	2	1.6	1.6	2.4
69	4	3.1	3.1	5.5
70	3	2.4	2.4	7.9
71	3	2.4	2.4	10.2
72	5	3.9	3.9	14.2
73	6	4.7	4.7	18.9
74	15	11.8	11.8	30.7
75	6	4.7	4.7	35.4
76	9	7.1	7.1	42.5
77	7	5.5	5.5	48.0
78	4	3.1	3.1	51.2
79	5	3.9	3.9	55.1
80	7	5.5	5.5	60.6
81	5	3.9	3.9	64.6
82	6	4.7	4.7	69.3
83	3	2.4	2.4	71.7
84	4	3.1	3.1	74.8

85	7	5.5	5.5	80.3
86	6	4.7	4.7	85.0
87	8	6.3	6.3	91.3
89	3	2.4	2.4	93.7
90	1	.8	.8	94.5
91	4	3.1	3.1	97.6
93	1	.8	.8	98.4
95	1	.8	.8	99.2
100	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

Kinerja Guru

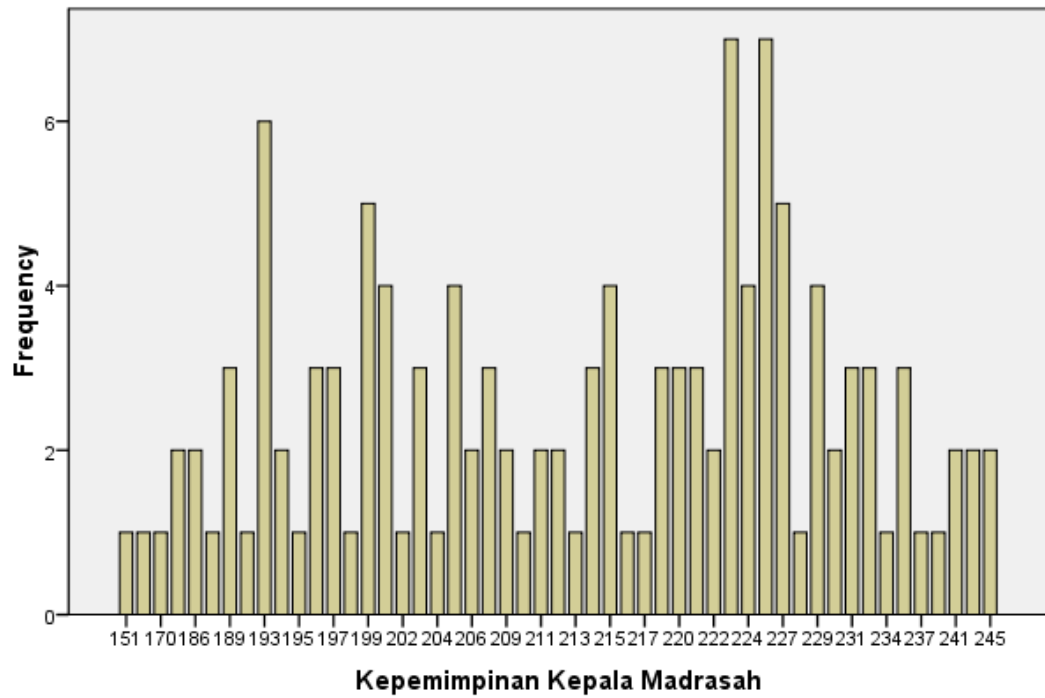
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 167	1	.8	.8	.8
168	2	1.6	1.6	2.4
173	2	1.6	1.6	3.9
175	1	.8	.8	4.7
176	1	.8	.8	5.5
177	2	1.6	1.6	7.1
178	2	1.6	1.6	8.7
179	3	2.4	2.4	11.0
180	2	1.6	1.6	12.6
182	1	.8	.8	13.4
183	2	1.6	1.6	15.0
184	6	4.7	4.7	19.7
185	7	5.5	5.5	25.2
186	2	1.6	1.6	26.8
188	1	.8	.8	27.6
189	1	.8	.8	28.3
190	2	1.6	1.6	29.9
192	4	3.1	3.1	33.1
194	11	8.7	8.7	41.7
195	5	3.9	3.9	45.7
196	1	.8	.8	46.5
197	3	2.4	2.4	48.8
198	3	2.4	2.4	51.2
199	2	1.6	1.6	52.8
200	2	1.6	1.6	54.3
201	6	4.7	4.7	59.1
202	3	2.4	2.4	61.4
203	2	1.6	1.6	63.0
204	2	1.6	1.6	64.6
205	3	2.4	2.4	66.9
206	2	1.6	1.6	68.5

207	2	1.6	1.6	70.1
208	5	3.9	3.9	74.0
209	5	3.9	3.9	78.0
210	3	2.4	2.4	80.3
211	3	2.4	2.4	82.7
212	3	2.4	2.4	85.0
213	3	2.4	2.4	87.4
214	3	2.4	2.4	89.8
215	5	3.9	3.9	93.7
216	3	2.4	2.4	96.1
217	3	2.4	2.4	98.4
220	2	1.6	1.6	100.0
Total	127	100.0	100.0	

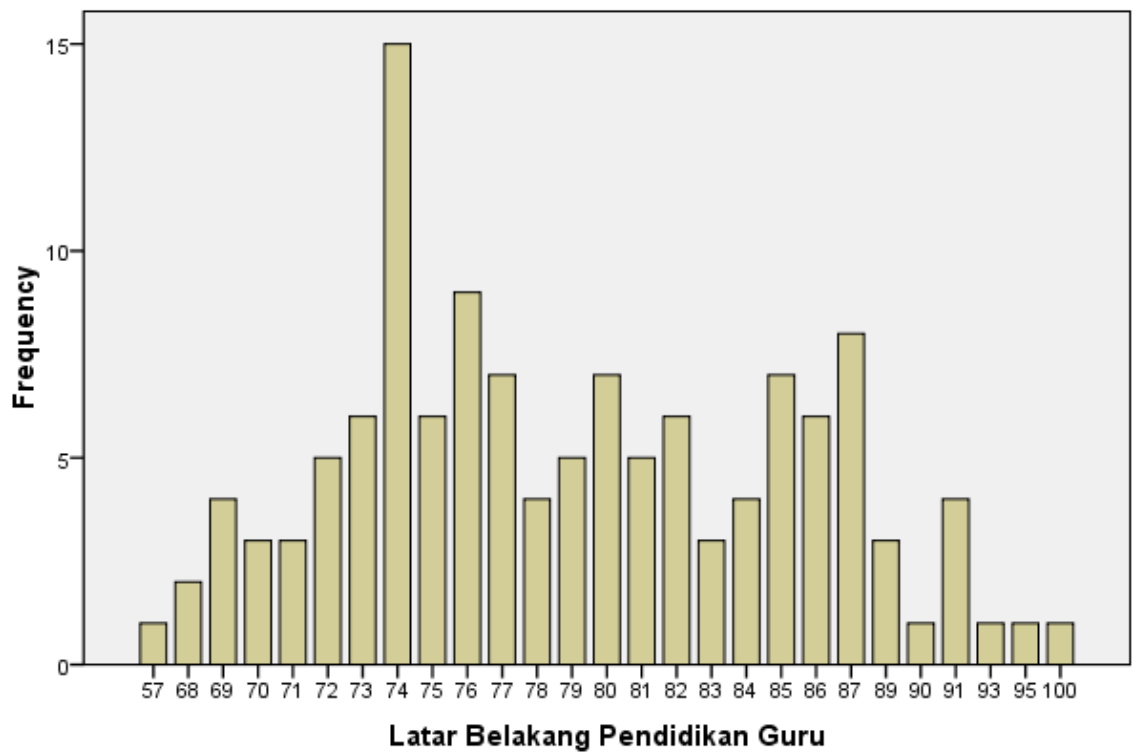


Bar Chart

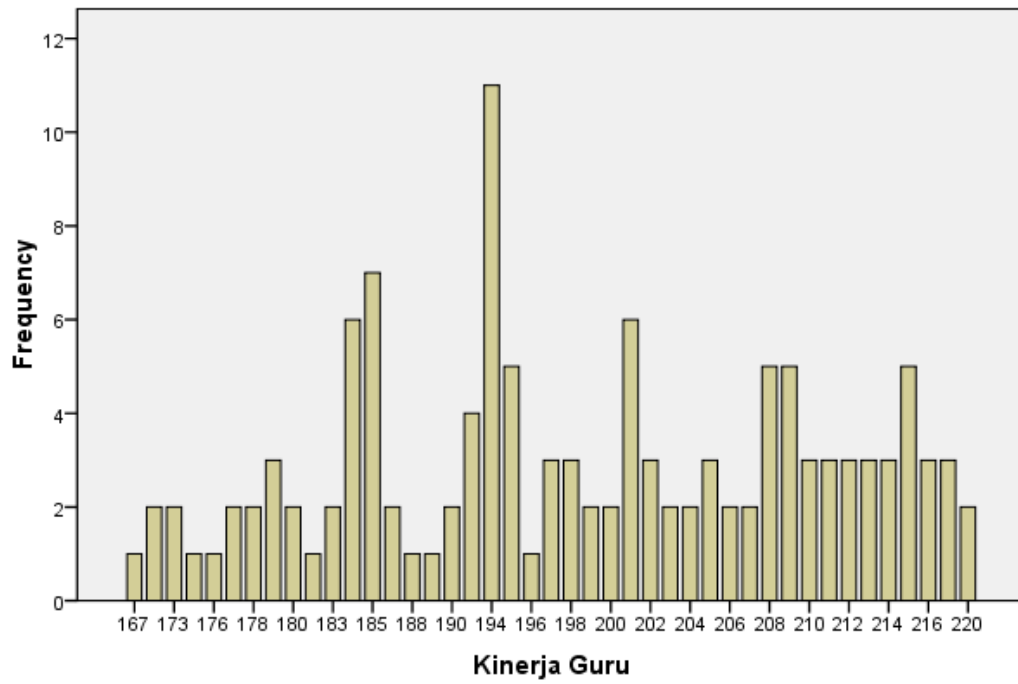
Kepemimpinan Kepala Madrasah



Latar Belakang Pendidikan Guru

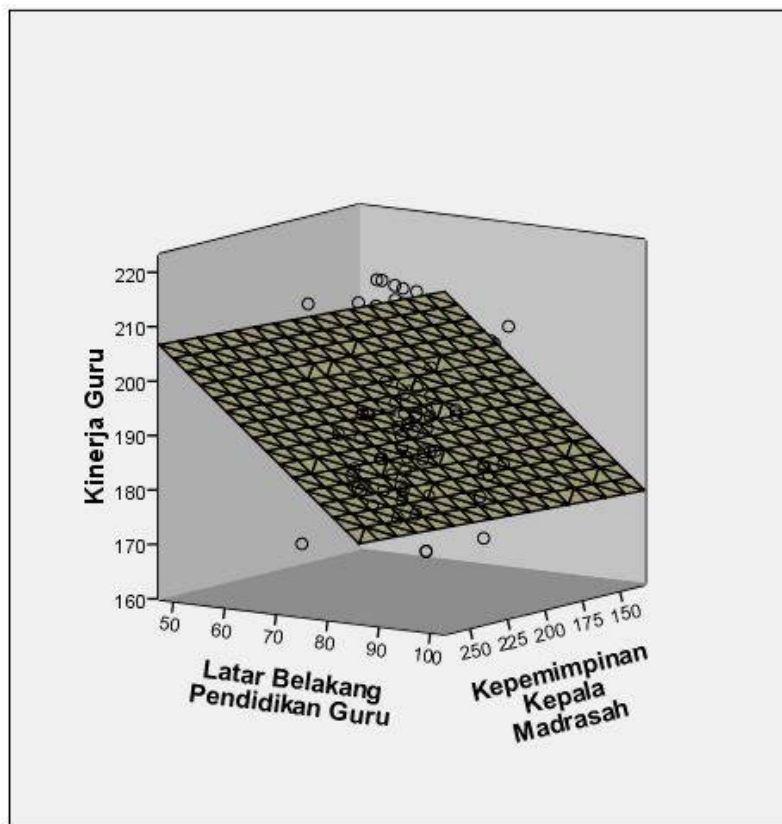


Kinerja Guru



Interactive Graph





Linear Regression

R Sq Linear = -0.204





**YAYASAN PENGEMBANGAN MADARIJUL HUDA
MADRASAH TSANAWIYAH MADARIJUL HUDA**

Terakreditasi A

Alamat : Jl. Raya Tayu – Puncel Km. 11 Kembang-Dukuhseti-Pati Cp. 59158
Phone : (0295) 454148

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.11.99.32/HM.00/99/II/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Wahid, S.Ag.
Jabatan : Kepala MTs. Madarijul Huda
Alamat Kantor : Kembang-Dukuhseti-Pati

Menerangkan bahwa:

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
NIM : 13037
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Madarijul Huda Kembang dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SE-KECAMATAN DUKUHSETI KABUPATEN PATI TAHUN PELAJARAN 2014/2015**”

Demikian Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Buat di : Kembang
Pada Tanggal : 4 Februari 2016

Kepala,

Abdul Wahid, S.Ag.



YAYASAN MIFTAHUL FALAH
MTs. MIFTAHUL FALAH
PUNCEL DUKUHSETI PATI

Jalan TPI Puncel Desa Puncel RT. 03 RW. 05 Dukuhseti Pati Jawa Tengah Kode Pos 59158
 Email : miftahulfalahmts@gmail.com Blog : www.miftahulfalahmts.blogspot.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.11.18.82/34/MF.SK.002/28/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj.Jazimatul Mu'allimah, M.Pd.I
 Jabatan : Kepala MTs. Miftahul Falah Puncel
 Alamat Kantor : Puncel-Dukuhseti-Pati

Menerangkan bahwa :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
 NIM : 13037
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Miftahul Falah Puncel Kecamatan Dukuhseti mulai tanggal 4 Januari sampai 31 Mei 2016 guna menyusun Tesis dengan judul “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se- Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran Tahun 2014/2015* “

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Puncel
 Pada Tanggal : 2 Juni 2016



Hj. Jazimatul Mu'allimah, M.Pd.I



YAYASAN ISHLAHUL MUTA'ALLIMIN
MTs. HIMMATUL MUTA'ALLIMIN
DUKUHSETI KEC. DUKUHSETI KAB. PATI

Alamat : Jl. Raya Tayu - Puncel Km. 10 Dukuhseti - Pati Telp. (0295) 454166 e-mail:
himmatulmutaallimin@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
 No. MTs. 11.18.82.30/pp.00/111/II/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Mahsun Windyastana, S.Ag
 NIP. : 19570715 198104 1 001
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Satuan Pendidikan : MTs Himmatul Muta'allimin
 Alamat : Jl. Raya Tayu – Puncel Km. 10 Dukuhseti kec. Dukuhseti kab. Pati

Menerangkan bahwa :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
 NIM : 13037
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Keterangan : Benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Himmatul Muta'allimin Dukuhseti guna mendukung penulisan tesis dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015"*.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Dukuhseti

Pada tanggal : 06 Februari 2016

Kepala Madrasah,



H. Mahsun Windyastana, S.Ag
 NIP. 19570715198104 1 001



**YAYASAN TARBİYATUL BANIN ALASDOWO
(YATABA)**

MADRASAH TSANAWIYAH TARBİYATUL BANIN BANAT

Jl. Raya Tayu-Puncel km 8 Alasdowo 59158 Pati Telp. (0295) 454101

e-mail : mts.tarb.baninbanat@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : MTs.11.18.82/29/PP.005/459 /2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Syakroni, S.Pd.I

Jabatan : Kepala Sekolah MTs. Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag

NIM : MP -13037

Prodi : Manajemen pendidikan Islam

Universitas : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus

Telah selesai melakukan penelitian di MTs. Tarbiyatul Banin Banat Alasdowo, untuk memperoleh data dalam rangka penyelesaian penulisan tesis yang berjudul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SE-KECAMATAN DUKUHSETI KABUPATEN PATI TAHUN PELAJARAN 2014/2015"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Alasdowo, 10 April 2016

Kepala

MTs. Tarbiyatul Banin Banat, Alasdowo



M. Syakroni, S.Pd.I



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MANAHIJUL HUDA (YAPIM)

MADRASAH TSANAWIYAH

NGAGEL-DUKUHSETI-PATI

Jl. Kauman No. 02 Desa Ngagel Kec. Dukuhseti Kab. Pati ☎ 59158 ☎ (0295) 454211

e-mail : mtsyapim.ngagel@yahoo.co.id website : www.mtsyapimngagel.sch.id

SURAT KETERANGAN

Mts.11.18.82/26/KS.02/287 /2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ah. Jami'in, S.Pd
Jabatan : Kepala MTs. Manahijul Huda
Alamat Kantor : Ngagel-Dukuhseti-Pati

Menyatakan bahwa :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
NIM : 13037
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Manahijul Huda Ngagel Kecamatan Dukuhseti mulai tanggal 4 Januari sampai 31 Mei 2016 guna menyusun tesis dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015 "

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Ngagel
Pada Tanggal : 9 Juni 2016



Ah. Jami'in, S.Pd



**YAYASAN PERGURUAN ISLAM "AR-RIDLO"
(YPIA)**

MTs. YPI "ARRIDLO" NGAGEL – DUKUHSETI – PATI
AKTE NOTARIS No. 33/XV/IV/1986
JL. RAYA TAYU – PUNCEL KM. 06 Telp. (0295) 5516984 , Kode Pos 59158

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.11.18.28/82/20/V/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Nur Fatikin, S.Pd
Jabatan : Kepala MTs. YPI Arridlo Ngagel
Alamat Kantor : Ngagel-Dukuhseti-Pati

Menerangkan bahwa :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
NIM : 13037
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Matholi'ul Huda Bakalan Kecamatan Dukuhseti mulai tanggal 4 Januari sampai 31 Mei 2016 guna menyusun Tesis dengan judul " PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SE-KECAMATAN DUKUHSETI KABUPATEN PATI TAHUN PELAJARAN 2014/2015 "

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Ngagel
Pada Tanggal : 2 Juni 2016



H. Nur Fatikin, S.Pd



مؤسسة منشاء الوطن للتربية الإسلامية
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MINSYA'UL WATHON
" MTs. MINSYAUL WATHON "
DESA GROGOLAN KEC. DUKUHSETI KAB. PATI

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs. 11.18.82/31/PP.01.1/52/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anwar Syafi'i, S.Pd.I
Jabatan : Kepala MTs. Minsyaul Wathon
Alamat : Grogolan, Dukuhseti, Pati

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Siti Aminah, S.Ag.
NIM : MP-13037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di MTs. Minsyaul Wathon Desa Grogolan Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati pada :

Hari : Sabtu s/d. Kamis
Tanggal : 4 Januari s/d 31 Mei 2016

dalam rangka penyelesaian Penyusunan dan penulisan tesis dengan judul :

"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Latar Belakang Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2014/2015"

Demikian surat keterangan kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana perlu.

Grogolan, 2 Juni 2016



Kepala;

Anwar Syafi'i, S.Pd.I.



YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAMBAUL ULUM
MADRASAH TSANAWIYAH MAMBAUL ULUM
 Alamat : Jl. Kauman RT. 01/II Grogolan Dukuhseti Pati
 e-mail : mts.mambaululum092@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.11.99.33/KP.01.2/251/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisa Bahtiar, S.Ag
 Jabatan : Kepala MTs. Mambaul Ulum
 Alamat Kantor : Grogolan-Dukuhseti-Pati

Mencrangkan bahwa :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
 NIM : 13037
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Madarijul Huda Kembang Kecamatan Dukuhseti mulai tanggal 4 Januari sampai 31 Mei 2016 guna menyusun Tesis dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SE-KECAMATAN DUKUHSETI KABUPATEN PATI TAHUN PELAJARAN 2014/2015** ”

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Dibuat di : Grogolan
 Pada Tanggal : 2 Juni 2016

Ketua
 Lisa Bahtiar, S.Ag



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MATHOLI'ULHUDA
(Y A S P I M)
MTS. MATHOLI'UL HUDA
DESA BAKALAN KECAMATAN DUKUHSETI KABUPATEN PATI
*Jl. Raya Tayu – Puncel Km 5 Bakalan Dukuhseti Pati Kode Pos 59158***

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs.11.99.32/PP.00.5/VI/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suyudi, S.Pd.I
Jabatan : Kepala MTs. Matholi'ul Huda
Alamat Kantor : Bakalan-Dukuhseti-Pati

Menerangkan bahwa :

Nama : Hj. Siti Aminah, S.Ag
NIM : 13037
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Matholi'ul Huda Bakalan Kecamatan Dukuhseti mulai tanggal 4 Januari sampai 31 Mei 2016 guna menyusun Tesis dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH SE-KECAMATAN DUKUHSETI KABUPATEN PATI TAHUN PELAJARAN 2014/2015** “

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Bakalan
Pada Tanggal : 2 Juni 2016



Suyudi, S.Pd.I

DAFTAR HADIR KUNJUNGAN PENELITI KE LOKASI PENELITIAN

NO	HARI/TGL	WAKTU	LOKASI PENELITIAN	KEPALA MADRASAH	TANDA TANGAN
1.	Senin, 4 Januari 2016	10.00-11.00	MTs Madaniatul Huda Kembangan	Abd. Wahid, S.Ag	 
2.	Kamis/4 Februari 2016	10.00-11.00	MTs. Ta'ifadul Falah Rumbat	Hj. Tajimatul Mulhima M.Pd.I	 

DOKUMEN KEMAHKAMAN BERHAK KELOMPOK BERTITIK

NO.	HARI/TANGGAL	WAKTU	LOKASI PENELITIAN	KEPALA MADRASAH	TANDA TANGAN
3.	Sabtu, 9 Januari 2016	11.00 - 12.00	MTs Tarbiyatul Banin Barok Alasdowo	M. Syakroni, S.Pd. 	
4.	Senin, 11 Januari 2016	10.00 - 11.30	MTs Minqayul Wathon Jogedon	Anwar Shihab 	

NO.	HARI/TANGGAL	WAKTU	LOKASI PENELITIAN	KEPALA MADRASAH	TANDA TANGAN
5	Kamis/11 Februari 2016	11.00 - 12.00		Mrs. Kurniatiyul	 
6	SELASA, 22 MARET 2016.	09.00 - 10.00	Mrs. Himmawati NURAHUMAH DURUHETI	H. WINDASTIKA	 
7	Sabtu, 2 April 2016	10.00 - 11.00 WIB	Mrs YPI Annida Nugra	Nur Fohkin,	 

DAFTAR HADIR KUNJUNGAN PENELITI KE LOKASI PENELITIAN

NO	HARI/TGL	WAKTU	LOKASI PENELITIAN	KEPALA MADRASAH	TANDA TANGAN
1.	Sabtu, 13 Februari 2016	10.00-11.00 WIB	MTS YPI Andhe Ngad	Nur Fathin,	

NO.	HARI/TANGGAL	WAKTU	LOKASI PENELITIAN	KEPALA MADRASAH	TANDA TANGAN
3.	Selasa, 5 April 2016	10.00-11.00	Mts Madarijal Huda Kembang	Alfa. Wahid, S.Pd	
4	Sabtu, 9 April 2016	11.00-12.00	Mts. Masya'ul Washlon Grogolan,	Anwar Shof	

NO.	HARI/TANGGAL	WAKTU	LOKASI PENELITIAN	KEPALA MADRASAH	TANDA TANGAN
5.	Senin, 18 April 2016	11.00-12.00	Mts. Tarbiyahul Banin Barat Alasdoawo	M. Syahruri, S.Pd	 
6.	Kamis 16 Mei 2016	09.00-10.00	Mts. Miftahul Falah Pancel	Hj. Jaelinatul Mudalimah, S.Pd M.Pd.1	 

DOKUMENTASI PENELITIAN LAPANGAN

Menyerahkan Surat Izin Penelitian ke Kepala Mts. Madarijul Huda Kembang



Menyerahkan Surat Izin Penelitian ke Kepala Mts. Miftahul Falah Puncel



Penyerahan Surat Izin Penelitian ke Kepala Mts. Matholi'ul Huda Bakalan



Foto Bersama Kepala Mts. Minsyaul Wathon Grogolan Ketika Penelitian



Menyerahkan Surat Izin Penelitian ke Kepala Mts. Ar-Ridlo Ngagel



Penyerahan Surat Izin Penelitian ke Kepala Mts. Mambaul Ulum Grogolan



Menyerahkan Surat Izin Penelitian ke Kepala Mts. Himmatul Muta'allimin Dukuhsati



Foto Bersama Kepala Mts. YAPIM Ngagel Ketika Penelitian



DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN

NO	NAMA	PENDIDIKAN	PROGRAM STUDI	MAPEL YANG DIAMPU	NAMA MADRASAH
1.	Inayah, S.Pd.I	S 1	PAI	SKI	MTs Madarijul Huda Kembang
2.	Zahrotul mukhayyaroh, S.Pd.I	S 1	PAI , BEC Pare	B.Ingggris	MTs Madarijul Huda Kembang
3.	Hj. Alfun Ni,matul Husna M.Si	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Madarijul Huda Kembang
4.	Moh Yasin, M.Pd	S 1	S2 IPA	IPA	MTs Madarijul Huda Kembang
5.	Nur Aimmah, S,Ag	S 1	PAI	B.Ingggris	MTs Madarijul Huda Kembang
6.	Zubaedah,SE	S 1	Managemen	IPS	MTs Madarijul Huda Kembang
7.	Ahmad Jauhari, S.Pd.I	S 1	PAI	Alquran Hadits	MTs Madarijul Huda Kembang
8.	H.Syamsul Hadi	MA	PAI	Mulok Salaf	MTs Madarijul Huda Kembang
9.	Sugiyati, SE	S 1	Ekonomi	Matematika	MTs Madarijul Huda Kembang
10.	Agus Su'udi, S.Pd.I	S 1	PKn	PKn	MTs Madarijul Huda Kembang
11.	Agus Cahyono, S.Pd.I	S 1	PAI	Fiqih	MTs Madarijul Huda Kembang
12.	Ahmad Junaidi	S 1	Ponpes	Shorof dan Hadits	MTs Madarijul Huda Kembang
13.	H.Muslim, S.Pd.I	S 1	PAI	PJOK	MTs Madarijul Huda Kembang
14.	Ah.Rifa'i, S.Pd.I	S 1	PAI	IPS	MTs Madarijul Huda Kembang
15.	Muh. Kun Muhandis, S.Pd.I	S 1	PAI	Fiqih	MTs Madarijul Huda Kembang
16.	Muhammad Rif'an	S 1	PAI	Mulok Kaligrafi	MTs Madarijul Huda Kembang
17.	Moh. Ni'am, S.Pd.I	S 1	PAI	TIK	MTs Madarijul Huda Kembang
18.	H. Muzayyin , A.Ma	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Madarijul Huda Kembang
19.	Ainun Nahar, S.Pd.I	S 1	Tadris	B.Indonesia	MTs Madarijul Huda Kembang
20.	Ali Mahfudz S.Pd.I	S 1	B.Indonesia	SKI	MTs Madarijul Huda Kembang
21.	Drs. Masykuri	S 1	B.Indonesia	PKn	MTs Madarijul Huda Kembang
22.	H. Zaenul wafa	S 1	PAI	Fiqih	MTs Madarijul Huda Kembang
23.	Muslikan	S 1	PAI	Alquran Hadits	MTs Madarijul Huda Kembang
24.	H.Supriyanto, S.Pd	S 1	PKn	PKn	MTs Madarijul Huda Kembang
25.	Abdul Wahid, S.Pd.I	S 1	PAI	SKI	MTs Madarijul Huda Kembang
26.	Atik Hidayati, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Jawa	MTs Madarijul Huda Kembang
27.	M.Akhyar Luthfi	S 1	Pendidikan Kimia	IPA	MTs Madarijul Huda Kembang

NO	NAMA	PENDIDIK AN	PROGRAM STUDI	MAPEL YANG DIAMPU	NAMA MADRASAH
28.	Saiful Umam, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Arab	MTs Madarijul Huda Kembang
29.	Ainun Nahr, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Indonesia	MTs Madarijul Huda Kembang
30.	Umi Fadhilatin, S.Pd	S 1	Managemen	B.Indonesia	MTs Madarijul Huda Kembang
31.	Moh. Ni'man Harir, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Madarijul Huda Kembang
32.	Supriyanto, SE	S 1	Ekonomi	Fisika	MTs Madarijul Huda Kembang
33.	Sholikul Huda, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Himmatul M Dukuhsseti
34.	Anita Hayatunnufus, S.Pd	S 1	Matematika	Matematika	MTs Himmatul M Dukuhsseti
35.	Kusnan, S.Pd.I	S 1	PAI	Alquran Hadits	MTs Himmatul M Dukuhsseti
36.	Arif Siswanto, S.Ps.I	S 1	Psikologi	B.Indonesia	MTs Himmatul M Dukuhsseti
37.	Frida Nur Fita, S.Pd	S 1	PKn	PKn	MTs Himmatul M Dukuhsseti
38.	Dina Qayyima, S.Pd	S 1	TIK	TIK	MTs Himmatul M Dukuhsseti
39.	Ahmad Thoha, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Arab	MTs Himmatul M Dukuhsseti
40.	Drs. Ali Su'udi, M.Pd	S 2	Manajemen Pendidikan	SKI	MTs Himmatul M Dukuhsseti
41.	Multazam, S.Pd.I	S 1	PAI	IPS	MTs Himmatul M Dukuhsseti
42.	Siti Fuanifatun, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Ingggris	MTs Himmatul M Dukuhsseti
43.	Yumiati, SE	S 1	Manajemen	IPS	MTs Himmatul M Dukuhsseti
44.	Hilyatud Daniyati, S.Pd	S 1	IPA	IPA	MTs Himmatul M Dukuhsseti
45.	Mizan Sya'roni	S 1	-	B.Jawa	MTs Himmatul M Dukuhsseti
46.	Urip, S.Pd.I	S 1	PAI	PJOK	MTs Himmatul M Dukuhsseti
47.	Artiningsih, S.Pd.I	S 1	PAI	SBK	MTs Himmatul M Dukuhsseti
48.	Islahuddin, S.Pd.I	S 1	PAI	Tafsir	MTs Himmatul M Dukuhsseti
49.	H.Agus Santosa, S.Pd	S 1	B.Indonesia	B.Indonesia	MTs Himmatul M Dukuhsseti
50.	Ali Subkhi	S 1	Ponpes	Fikih	MTs Himmatul M Dukuhsseti
51.	Ahmad Ulil Huda, S,Pd.I	S 1	PBA	B.Arab	MTS Matholiul Huda Bakalan
52.	Suyudi, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTS Matholiul Huda Bakalan
53.	Munawaroh, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Indonesia	MTS Matholiul Huda Bakalan
54.	Bukhori, S.Pd.I	S 1	PAI	SKI	MTS Matholiul Huda Bakalan
55.	Ulfatun Ni'mah, S.Pd.I	S 1	PAI	Alquran Hadits	MTS Matholiul Huda Bakalan
56.	M.Zaenuddin, SH	S 1	Hukum	PKn	MTS Matholiul Huda Bakalan

NO	NAMA	PENDIDIK AN	PROGRAM STUDI	MAPEL YANG DIAMPU	NAMA MADRASAH
57	Lina Ni'matus S, S.Pd.	S 1	B.Ingggris	B.Ingggris	MTS Matholiul Huda Bakalan
58.	Budi S, S.Pd.I	S 1	PAI	IPA	MTS Matholiul Huda Bakalan
59.	Alif Rohmatika, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Jawa	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
60.	Shofuatun, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Ingggris	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
61.	Ahsin, S.Pd.I	S 1	PAI	SKI	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
62.	Moh. Sholeh, S.Pd.I	S 1	PAI	IPS	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
63.	A'ik Lailatul F, S.Pd.I	S 1	PAI	PKn	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
64.	Kholis Fuad, S.Pd.I	S 1	PAI	IPS	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
65.	Anwar Syafi'i	S 1	PAI	IPA	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
66.	Nabhaturrosyidah	S 1	KI	Matematika	MTS Minsyaul Wathon Grogolan
67.	Naimatul Khosyiah, S.Pd.I	S 1	PAI	PKn	MTS Mambaul Ulum Grogolan
68.	Syaifuddin, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Arab	MTS Mambaul Ulum Grogolan
69.	Wahid Anwar, S.Pd.I	S 1	PAI	Fiqih	MTS Mambaul Ulum Grogolan
70.	Suyarhi, S.Pd.I	S 1	PAI	IPS	MTS Mambaul Ulum Grogolan
71.	M.Aqib Mustaghfiri, S.Pd	S 1	B.Ingggris	B.Ingggris	MTS Mambaul Ulum Grogolan
72.	Faiqotul Himmah, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTS Mambaul Ulum Grogolan
73.	Zaenal Arifin, S.Pd.I	S 1	PAI	Mulok Agama	MTS Mambaul Ulum Grogolan
74.	Avilia Milhah, S.Pd	S 1	IPA	IPA	MTS Mambaul Ulum Grogolan
75.	Titin Oktafiani, S.Pd.I	S 1	PAI	Nahwu	MTS Miftahul Falah Puncel
76.	Mohammad Rsyid, S.Pd.I	S 1	PAI	Quran Hadits	MTS Miftahul Falah Puncel
77.	Munajin, M Pd.I	S 2	Pemikiran Pend. Islam	B.Arab	MTS Miftahul Falah Puncel
78.	Ali Muhlisin, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Aklhak	MTS Miftahul Falah Puncel
79.	Lina Fitrotur Rofiqoh, S.Pd.I	S 1	PAI	IPA	MTS Miftahul Falah Puncel
80.	M.Nafi'uddin, S.Pd.I	S 1	PAI	SKI	MTS Miftahul Falah Puncel
81.	Muhammad Sudarmin, S.Pd.I	S 1	PAI	Shorof	MTS Miftahul Falah Puncel
82.	Nur Kholis , S.Pd.I	S 1	PAI	Fiqih	MTS Miftahul Falah Puncel
83.	Asriati Hidayah, S.Pd	S 1	Bimbingan Konseling	IPS	MTS Aridlo Ngagel
84.	Imam Shobari, S.Hi	S 1	Hukum	B.Arab	MTS Aridlo Ngagel
85.	Asyhari, S.Pd.I	S 1	PAI	Fiqih	MTS Aridlo Ngagel

NO	NAMA	PENDIDIK AN	PROGRAM STUDI	MAPEL YANG DIAMPU	NAMA MADRASAH
86.	H.Nur Fatikin, S.Pd	S 1	Matematika	Matematika	MTS Aridlo Ngagel
87.	Nur Aini, S.Pd.I	S 1	PAI	SKI	MTS Aridlo Ngagel
88.	Khozinatul Muna, S.Pd.I	S 1	PAI	B.indonesia	MTS Aridlo Ngagel
89.	Siti Sa'adah, S.Pd.I	S 1	PAI	PKn	MTS Aridlo Ngagel
90.	Maria Ulfa , S.Pd	S 1	B.Ingggris	B.Ingggris	MTS Aridlo Ngagel
91.	Moh. Munib, S.Ag	S 1	PAI	PJOK	MTs Manahijul Huda Ngagel
92.	Abdul Muid, S.Pd	S 1	B.Indonesia	B.Indonesia	MTs Manahijul Huda Ngagel
93.	Akhliis Hiqmatul M, Pd	S 1	MIPA	IPA	MTs Manahijul Huda Ngagel
94.	H.Moh.Anshori, Lc, MH.I	S 1	Hukum Islam	B.Arab	MTs Manahijul Huda Ngagel
95.	Ah.Jami'in, S.Pd	S 1	B.Indonesia	B.Indonesai	MTs Manahijul Huda Ngagel
96.	Nur Faizatin, S.Sy	S 1	Ekonomi Islam	Matematika	MTs Manahijul Huda Ngagel
97.	Ahmad Syaifuddin, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Manahijul Huda Ngagel
98.	Moh. Sholeh, S.Pd.I	S 1	PAI	PKn	MTs Manahijul Huda Ngagel
99.	Muhammad Ulin Nuha, S.Pd.I	S 1	PAI	TIK	MTs Manahijul Huda Ngagel
100.	Muhammad Sholeh	S 2	Pendidikan	SKI	MTs Manahijul Huda Ngagel
101.	H.Ruba'i, S.Pd.I	S 1	Matematika	Matematika	MTs Manahijul Huda Ngagel
102.	Muttalya, S.Pd	S 1	Pend. B.Jawa	B.Jawa	MTs Manahijul Huda Ngagel
103.	Laila Farihah, S.Pd	S 1	Biologi	IPA terpadu	MTs Manahijul Huda Ngagel
104.	Moh.Duri	S 1	Keagamaan	Aqidah Akhlak	MTs Manahijul Huda Ngagel
105.	Sahrozi, S.Pd	S 1	B.Ingggris	B.Ingggris	MTs Manahijul Huda Ngagel
106.	Izzun Himmah, S.Pd	S 1	Biologi	IPA Terpadu	MTs Manahijul Huda Ngagel
107.	Nur Ai'mmah, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Ingggris	MTs Manahijul Huda Ngagel
108.	Wafda Nailil Muna, S.Pd.I	S 1	PAI	Al-Quran Hadits	MTs Manahijul Huda Ngagel
109.	Raudlah, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Manahijul Huda Ngagel
110.	Sunarto, S.Pd.I	S 1	PAI	Seni Budaya	MTs Manahijul Huda Ngagel
111.	Hilyatus Sholihah, S.Pd	S 1	PAI	Matematika	MTs Manahijul Huda Ngagel
112.	Siti Nur Hidayah, S.Pd.I	S 1	PAI	Matematika	MTs Manahijul Huda Ngagel
113.	Hj. Faridatus Sa'adah, S.Pd.I	S 1	PAI	Al-Quran	MTs Manahijul Huda Ngagel
114.	Ahmad Shodiq, S.Pd.I	S 1	PAI	PJOK	MTs Manahijul Huda Ngagel

NO	NAMA	PENDIDIKAN	PROGRAM STUDI	MAPEL YANG DIAMPU	
115.	Ali Khamdan, S.Pd	S 1	PAI	Matematika	MTs Manahijul Huda Ngagel
116.	Lathifatun Ni'mah, S.Pd.I	S 1	PAI	Alquran Hadits	MTs Manahijul Huda Ngagel
117.	Sholikul, S.Pd.I	S 1	PAI	Aqidah Akhlak	MTs Manahijul Huda Ngagel
118.	Yuyun Eva Nauli, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Indonesia	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
119.	Miftahur Rois, S.Pd.I	S 1	PAI	Alquran Hadits	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
120.	Ummi Khoiriyah, S.S	S 1	Sastra Inggris	B.Inggris	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
121.	Drs. Ali Imron	S 1	PAI	PKn	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
122.	Zaenul Hasan, S.Pd.I	S 1	Kependidikan Islam	IPA	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
123.	Jaelani, S.Pd	S 1	PKn	PKn	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
124.	Nurul Winayanti, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Inggris	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
125.	Ah.Jalaluddin	D II	PGMI	Hadits	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
126.	Ali Mas'adi, Hs	MA	Keagamaan	Aqidah Akhlak	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo
127.	Miftahur Rois, S.Pd.I	S 1	PAI	B.Arab	MTs Tarbiyatul Banin B.Alasdowo

