

# Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Negeri

Nurdin Kaso<sup>1</sup>, Sudirman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>. *Institut Agama Islam Negeri Palopo*, Indonesia

\*1 [nurdink@iainpalopo.ac.id](mailto:nurdink@iainpalopo.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix-method* dengan analisis regresi linier sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu memiliki indeks rata-rata 31,40 dengan standar deviasi 5,315 dengan interpretasi sedang. Variabel kinerja guru memiliki indeks rata-rata 31,85 dengan standar deviasi 5,122 dengan interpretasi sedang. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihitung adalah  $0,042 <$  dari probabilitas yang telah ditentukan sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  (tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru) ditolak yang berarti  $H_a$  (ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru) diterima. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,210. Artinya, 0,210 kontribusi variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja mengajar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi model dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, madrasah aliyah, kinerja guru*

## Pendahuluan

Pendidikan adalah faktor yang sangat berpengaruh dan menentukan dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*) (Novita, 2019; Ratnasari et al., 2020; Ismanti, 2017; Utami, 2020; Mirza, 2012). Kualitas luaran pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan daya saing bangsa.

Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan (Suradisastira, 2016; Zakiah et al., 2017; Said, 2018). Kepemimpinan sangat memengaruhi keberhasilan kelompok untuk mencapai tujuan. Dalam lingkup sekolah, kepemimpinan cenderung terletak pada kekuatan nilai keagamaan yang menjadi pusat perhatian kepala sekolah sehingga sering kepemimpinan yang menekankan aspek teknis manajemen kurang begitu diperhatikan.

Kekuasaan adalah hakikat kepemimpinan yang mampu menggunakan kekuasaan tersebut (Airlangga, 2019). Kekuasaan merupakan ujian bagi para pemimpin. Kekuasaan yang melekat pada diri pemimpin dapat ditinjau sebagai berikut, yaitu (1) kekuasaan ahli, kekuasaan yang didasarkan pada persepsi bahwa pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keahlian tertentu; (2) kekuasaan rujukan, kekuasaan yang didasarkan pada kesenangan, kekaguman pengikut sehingga mereka mengidentifikasikan dirinya dengan pemimpin; (3) kekuasaan imbalan, kekuasaan berdasarkan keahlian dalam menggunakan metode imbalan bagi pengikut dan

masyarakat; (4) kekuasaan legitimasi, kekuasaan yang didasarkan pada persepsi pengikut bahwa pemimpin memiliki legalitas atau wewenang untuk menjalankan pengaruh atas mereka; dan (5) kekuasaan koersif, kekuasaan yang didasarkan pada ketakutan pengikut yang tidak mengindahkan keinginan pemimpin yang selalu disertai dengan hukuman.

Kelima dasar kekuasaan tersebut dalam praktiknya diaktualisasikan sesuai kondisi dan situasi serta sistem nilai yang melandasinya. Kekuasaan pada prinsipnya selalu melekat pada struktur kekuasaan (Bao, 2013). Struktur inilah yang menentukan luas lingkup kekuasaan dan wewenang pimpinan baik pada lembaga formal maupun non formal. Kepemimpinan yang efektif merupakan realisasi perpaduan bakat dan pengalaman kepemimpinan dalam situasi yang berubah-ubah karena berlangsung melalui interaksi antarsesama manusia. Bahkan secara eksplisit Islam memberikan penegasan untuk mengedepankan profesionalitas dalam bekerja. Pekerjaan apapun jika diberikan kepada orang yang tidak profesional, akan berujung pada kekacauan dan kehancuran.

Kinerja adalah implementasi dari semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok (Manik, 2019). Pandangan dan sikap melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur sebagai eksistensi manusia, menyebabkan kinerja akan tinggi begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, motivasi dibutuhkan pada tahap ini untuk menimbulkan pandangan dan sikap menghargai sebagai sesuatu yang luhur.

Dalam hal pengelolaan kinerja guru, dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) merupakan upaya menyeluruh untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenangnya. Sistem kepegawaian yang berlaku di Indonesia belum memberikan perhatian yang memadai terhadap manajemen kinerja pegawai negeri sipil sehingga kinerja PNS selalu bergerak pada level yang tidak memuaskan banyak pihak. Melihat buruknya kinerja PNS akhir-akhir ini, pengelolaan PNS perlu diatur secara komprehensif dengan menerapkan keseragaman norma, standar, dan prosedur dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program, serta pemberhentian.

## Metode

Jenis penelitian ini adalah triangulasi atau penggabungan metode yang lebih dikenal dengan meta-metode *mix-methode*, yaitu metode campuran. Data yang diperoleh dari kuesioner berupa data kuantitatif kemudian diperkuat dan dicek validitasnya dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi. Penelitian dilakukan pada MAN Negeri Luwu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MAN Negeri Luwu yang berjumlah 60 orang dengan sampel 33,3 % dari jumlah keseluruhan populasi yakni sebanyak 20 orang guru. Teknik pengumpulan data melalui angket (*questionnaire*), wawancara (*interview*), *interview* ini dilakukan untuk memperkuat tingkat akurasi data *questionnaire*. Adapun responden yang akan diwawancarai adalah kepala MAN Negeri Luwu, wakil kepala sekolah, dan perwakilan pendidik.

Untuk menganalisis setiap variabel terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, dan dibuatkan distribusi frekuensi. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan analisis *Regresi linier* sederhana. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa positif pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru.

## Hasil

### Tabulasi Frekwensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Deskripsi variabel kepemimpinan dan data frekwensi jawaban responden terhadap kuesioner penelitian variabel kepemimpinan dapat dijelaskan secara ringkas dengan tabulasi sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Frekwensi variabel Perilaku Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden								N	Skor	Kategori
		SS(4)		SR (3)		JR (2)		TP(1)				
		F	%	F	%	F	%	f	%			
item 1	1	6	30	12	60	2	10	0	0	20	64	Sangat sering
item 2	2	4	20	14	70	1	5	1	5	20	61	Sangat sering
item 3	3	5	25	13	65	2	10	0	0	20	63	Sangat sering
item 4	4	6	30	12	60	2	10	0	0	20	64	Sangat sering
item 5	5	6	30	13	65	1	5	0	0	20	65	Sangat sering
item 6	6	3	15	15	75	1	5	0	0	20	59	Jarang
item 7	7	6	30	11	55	2	10	1	5	20	62	Sangat sering
item 8	8	6	30	11	55	3	15	0	0	20	63	Sangat sering
item 9	9	5	25	13	65	2	10	0	0	20	63	Sangat sering
item 10	10	6	30	12	60	1	5	1	5	20	63	Sangat sering

Dari ringkasan tabulasi deskripsi statistik variabel kepemimpinan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Item Menjelaskan Tugas dan Kewajiban Sebagai Guru

Item	Respon	Frekuensi	Valid (%)
Kepala sekolah menjelaskan tugas dan kewajiban sebagai guru	Sangat sering	6	30
	Sering	12	60
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Dari item pernyataan kepala sekolah menjelaskan tugas dan kewajiban sebagai guru, distribusi jawaban dari 6 responden memberikan jawaban sangat sering menjelaskan, sebanyak 12 orang atau sebesar 60% responden menjawab sering menjelaskan. Selebihnya sebanyak 1 responden atau sebesar 5% menjawab jarang melakukan penjelasan mengenai tugas dan kewajiban sebagai guru. Hal ini menjelaskan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) sudah melakukan langkah awal dalam kepemimpinannya dan terlihat dari mayoritas jawaban responden berada pada frekwensi sering, yang juga menjelaskan bahwa tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin adalah termasuk memberikan *job description* yang jelas kepada bawahannya guna melakukan evaluasi dan dijadikan sebagai indikator penilaian yang jelas dan terukur.

*Tabel 3. Item Menjelaskan Cara Mengerjakan Tugas*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah menjelaskan cara mengerjakan Tugas	Sangat sering	4	20
	Sering	14	70
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	1	5
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Pada item pernyataan kepala sekolah menjelaskan cara mengerjakan tugas diperoleh jawaban sebanyak 4 responden atau sebesar 20% menyatakan sangat sering menjelaskan cara mengerjakan tugas, sebanyak 14 responden atau sebesar 70% menjawab sering menjelaskan cara mengerjakan tugas, dan masing-masing 1 orang atau 5% jarang menjelaskan cara mengerjakan tugas sebagai guru. Hal ini membuktikan jika belum semua kepala sekolah menjelaskan cara mengerjakan tugas kepada para guru sebelum mereka melaksanakan kewajibannya sebagai guru, namun dari mayoritas jawaban yang diberikan reponden hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah telah melakukan tugasnya dengan baik dan sudah menjelaskan bagaimana cara mengerjakan tugas yang baik kepada para guru yang dipimpinnya.

*Tabel 4. Item Menawarkan Inovasi kepada Guru*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah menawarkan inovasi kepada guru untuk memajukan sekolah.	Sangat sering	5	25
	Sering	13	65
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan ketiga bahwa Kepala sekolah menawarkan inovasi kepada guru untuk memajukan sekolah direspon dengan jawaban sebanyak 5 responden atau sebesar 25 % menyatakan sangat sering menawarkan inovasi kepada para guru dalam upaya memajukan sekolah, sebanyak 13 orang atau sebesar 65% responden menyatakan sering menawarkan hal tersebut kepada para gurunya dan sisanya sebanyak 2 orang atau 10% responden jarang menawarkan inovasi kepada para gurunya. Hal ini menjelaskan kepala sekolah telah mengimplementasikan gagasan- gagasan berupa metode, cara dan solusi dalam mengelola manajemen sekolah dalam rangka memajukan dan meningkatkan mutu serta kualitas yang menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran sesuai standar pendidikan nasional Indonesia.

*Tabel 5. Item Memastikan Guru dalam Melaksanakan Tugas*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah memastikan para gurunya dalam melaksanakan tugas	Sangat sering	6	30
	Sering	12	60
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan keempat bahwa kepala sekolah memastikan para gurunya dalam melaksanakan tugas, sebanyak 6 responden atau sebesar 30% jawaban menyatakan sangat setuju jika kepala sekolah sangat sering memastikan para gurunya melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru, sebanyak 12 responden atau 60% kepala sekolah sering memastikan para gurunya dalam melaksanakan tugasnya, dan sisanya 2 responden atau sebesar 10% kepala sekolah jarang memastikan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menjelaskan jika kepala sekolah madrasah juga melakukan monitoring dan evaluasi terhadap aktivitas dan kegiatan para guru madrasah dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pendidik, sekaligus pengajar siswa-siswi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Luwu.

*Tabel 6. Item Memastikan Guru dalam Melaksanakan Tugas*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah meminta para guru untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan	Sangat sering	6	30
	Sering	13	60
	Jarang	1	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan kelima bahwa kepala sekolah meminta para guru untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan, distribusi jawaban sebanyak 6 responden atau sebesar 30% responden menyatakan jika kepala sekolah sangat sering meminta para guru untuk mengikuti dan mematuhi standar kerja dalam melaksanakan kewajiban sebagai guru. Sebanyak 13 responden atau 65% menjawab sering kepala sekolah meminta para gurunya untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan, dan sisanya sebanyak 1 responden menjawab kepala sekolah tidak pernah meminta para gurunya untuk mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan. Mayoritas responden sepakat bahwa kepala sekolah sering meminta para guru Madrasah Aliyah Negeri Luwu untuk mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Hal ini berarti fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah MAN cukup baik, hal ini di dukung dengan hasil responden yang menyatakan kondisi jika hanya ada satu responden yang bertentangan dengan pernyataan tersebut.

*Tabel 7. Item Kepala Sekolah Mengkoordinasikan Kegiatan di Sekolah*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di sekolah	Sangat sering	3	15
	Sering	15	75
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan keenam bahwa kepala sekolah mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di sekolah, distribusi jawaban sebanyak 3 responden atau sebesar 15% responden menyatakan jika kepala sekolah sangat sering terlebih dahulu mengkoordinasikan kegiatan yang diselenggarakan di sekolah, sementara sebanyak 15 orang atau sebesar 75% memberikan jawaban jika kepala sekolah sering melakukan hal tersebut. Sementara sebanyak

2 responden menjawab bahwa kepala sekolah jarang mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di sekolah.

*Tabel 8. Item Kepala Sekolah Mengutamakan Tercapainya Tujuan*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah mengutamakan tercapainya tujuan dalam memutuskan, dan membuat Kebijakan	Sangat sering	6	30
	Sering	11	60
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	1	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan ketujuh bahwa kepala sekolah mengutamakan tercapainya tujuan, distribusi jawaban sebanyak 6 atau sebesar 30% responden menyatakan setuju jika kepala sekolah dalam kepemimpinannya sangat sering mengutamakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sebanyak 11 responden menyatakan kepala sekolah sering mengutamakan tercapainya tujuan. Sementara sebanyak 1 orang atau sebesar 5% responden menyatakan kadang-kadang kepala sekolah melakukan hal tersebut. Hal ini juga berarti jika kepala sekolah kurang mengutamakan tujuan dalam pengambilan keputusan terkait dengan kepemimpinannya.

*Tabel 9. Item Kepala Sekolah Melakukan Pengawasan Terhadap Guru*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap para gurunya dalam melaksanakan Tugasnya	Sangat sering	6	30
	Sering	11	55
	Jarang	3	15
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan kedelapan bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap para gurunya dalam melaksanakan tugasnya, distribusi jawaban sebanyak 6 orang atau sebesar 30% responden menyatakan sangat sering melakukan pengawasan. Sebanyak 11 responden atau 55% responden menyatakan jika kepala sekolah sering melakukan pengawasan terhadap para guru dalam melaksanakan tugasnya. Sementara sebanyak 3 orang atau sebesar 15% responden menjawab kepala sekolah jarang melakukan pengawasan terhadap para guru yang dipimpinnya.

*Tabel 10. Item Kepala Sekolah Melakukan Penilaian Kerja Guru*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah melakukan penilaian kerja guru berdasarkan kinerjanya	Sangat sering	5	25
	Sering	13	65
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item kesembilan bahwa kepala sekolah melakukan penilaian kerja guru berdasarkan kinerjanya, distribusi jawaban diperoleh sebanyak 5 responden atau sebesar 25% menyatakan kepala sekolah sangat sering melakukan penilaian kerja para guru berdasarkan hasil kerja para guru. Sebanyak 13 responde natau 65% menjawab jika kepala sekolah sering melakukan penilaian kerja guru berdasarkan kinerjanya. Sementara 2 responden atau sebesar 10% menjawab kepala sekolah jarang melakukan penilaian kerja para gurunya.

Tabel 11. Item Kepala Sekolah Memberikan Teguran dan Bimbingan

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Kepala sekolah memberikan Teguran dan Bimbingan terhadap pekerjaan Guru yang kurang baik.	Sangat sering	6	30
	Sering	12	60
	Jarang	1	10
	Tidak Pernah	1	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Pada item pernyataan terakhir variabel kepemimpinan bahwa kepala sekolah memberikan teguran dan bimbingan terhadap pekerjaan guru yang kurang baik, distribusi jawaban sebanyak 6 orang atau sebesar 30% menyatakan kepala sekolah sangat sering memberikan teguran dan bimbingan terhadap pekerjaan para guru di sekolah. Sebanyak 12 responden atau sebesar 60% menjawab sering kepala sekolah memberikan teguran dan bimbingan. Sementara 1 responden atau sebesar 5% menjawab kepala sekolah jarang memberikan teguran dan bimbingan kepada para gurunya disekolah dan 1 responden atau 5% menyatakan tidak pernah memebrikan teguran kepada para gurunya.

### Tabulasi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru

Deskripsi item variabel kinerja mengajar guru ditampilkan dari data frekwensi jawaban responden terhadap kuesioner penelitian variabel kinerja mengajar guru, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 12. Rekapitulasi Frekuensi Variabel Kinerja Mengajar

No.	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden								N	Skor	Kategori
		SS (4)		SR(3)		JR(2)		TP(1)				
		F	%	f	%	f	%	f	%			
item y1	1	6	30	13	65	0	0	1	5	20	67	Sangat sering
item y2	2	0	0	16	80	3	15	1	5	20	65	Sangat sering
item y3	3	6	30	13	65	1	5	0	0	20	55	Sangat sering
item y4	4	6	30	13	65	3	15	1	5	20	70	Sangat sering
item y5	5	6	30	10	50	4	20	0	0	20	62	Sangat sering
item y6	6	7	35	12	60	1	5	0	0	20	66	Sangat sering
item y7	7	5	25	13	65	2	10	0	0	20	63	Sangat sering
item y8	8	8	40	11	55	1	5	0	0	20	67	Sangat sering
item y9	9	4	20	15	75	1	5	0	0	20	63	Sangat sering
item y10	10	5	25	14	70	1	5	0	0	20	64	Sangat sering
Total Variabel Kepemimpinan												

Dari ringkasan tabulasi deskripsi statistik variabel kepemimpinan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

*Tabel 13. Item Guru Masuk Tepat Waktu*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Guru dalam melaksanakan kewajiban mengajar masuk tepat pada waktu yang sudah ditentukan	Sangat sering	6	30
	Sering	13	65
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Pada item pernyataan bahwa masuk tepat waktu, distribusi jawaban responden sebanyak 6 orang atau sebesar 30% menyatakan, para guru sangat sering masuk tepat waktu, sebanyak 13 orang atau sebesar 65% responden menjawab jika para guru sering masuk tepat waktu. Sementara sisanya sebanyak 1 orang atau sebesar 5% responden menjawab guru tidak pernah masuk tepat waktu. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja para guru sudah memiliki disiplin dan tanggung jawab pada tugas dan kewajibannya dalam mengajar, meski belum maksimal.

*Tabel 14. Item Guru Tepat Waktu dalam Mengakhiri Pelajaran*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Para Guru tepat waktu dalam mengakhiri jam pelajaran sesuai jadwal yang sudah ditetapkan	Sangat sering	0	0
	Sering	16	80
	Jarang	3	15
	Tidak Pernah	1	5
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan bahwa guru tepat waktu dalam mengakhiri pelajaran, distribusi jawaban sebanyak 16 responden atau sebesar 80% menyatakan Sering mengakhiri jam pelajaran tepat waktu, sebanyak 3 responden atau 15% menjawab jika guru kadang-kadang tepat waktu dalam mengakhiri jam pelajarannya. Sementara sebanyak 1 responden atau sebesar 5% menyatakan tidak pernah menyelesaikan dan mengakhiri jam pelajaran secara tepat waktu. Mayoritas responden memberikan jawaban sering melakukannya, hal ini juga berarti disiplin para guru madrasah sudah baik, sehingga jadwal pelaksanaan belajar mengajar tidak terganggu termasuk pada pergantian mata kuliah dan guru yang akan mengajar berikutnya.

*Tabel 15. Item Program Pengajaran secara Terstruktur*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Guru membuat program pengajaran secara terstruktur dalam mengelola kelas yang dibawakannya.	Sangat sering	6	30
	Sering	13	65
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan ketiga bahwa guru membuat program pengajaran secara terstruktur, distribusi jawaban responden sebanyak 6 orang atau 30% responden menyatakan sangat sering membuat program pengajaran secara terstruktur, sebanyak 13 orang atau 65% responden menjawab sering membuat program pengajaran secara terstruktur, semestara sisanya 1 responden menyatakan tidak pernah membuat program pengajaran secara terstruktur.

Tabel 16. Item Menggunakan Media Alat Peraga dalam Pembelajaran

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Para Guru menggunakan media bantu dan alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran.	Sangat sering	6	30
	Sering	10	50
	Jarang	4	20
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan keempat bahwa menggunakan media/alat peraga dalam pembelajaran, distribusi jawaban responden sebanyak 6 responden atau 30% menyatakan sangat sering menggunakan media/alat peraga dalam melaksanakan kegiatan dan proses belajar mengajarnya, dan sebanyak 10 orang atau sebesar 50% responden menjawab jika para guru sering menggunakan media/alat bantu dalam proses pembelajarannya. Sementara sebanyak 4 responden menyatakan jarang menggunakan media/ alat bantu dalam pembelajarannya. Hal ini juga berarti belum semua guru menggunakan media dan alat bantu dalam aktivitas pembelajaran yang diselenggarakannya.

Tabel 17. Item Melakukan Pre-test awal dan Post-test akhir Pembelajaran

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Guru melakukan <i>pre-test</i> awal pembelajaran, dan melakukan <i>post-test</i> pada akhir pembelajaran	Sangat sering	7	35
	Sering	12	60
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan kelima bahwa para guru melakukan *pre-test* awal pembelajaran dan *post-test* akhir pembelajaran, pada item ini distribusi jawaban responden sebanyak 7 orang atau sebesar 35% responden menyatakan sangat sering melakukan *pre-test* pada awal pembelajaran dan *post-test* akhir pembelajaran, dan sebanyak 12 responden atau sebesar 60% guru yang sering melakukan *pre-test* awal pembelajaran dan *post-test* akhir pembelajaran, sementara sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 5% menyatakan jarang melakukan *pre-test* di awal pembelajaran dan *post-test* akhir pembelajaran dalam mengajar.

*Tabel 18. Item Melakukan Prinsip-prinsip Pembelajaran*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Para guru melakukan prinsip-prinsip pembelajaran dalam menunjang kegiatan belajar mengajarnya.	Sangat sering	5	25
	Sering	13	65
	Jarang	2	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan keenam, bahwa para guru menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran, distribusi jawaban responden sebanyak 5 orang atau sebesar 25% menyatakan mereka sangat sering menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran dalam melaksanakan tugas mengajarnya, dan sebanyak 13 responden atau 65% menjawab sering menerapkan prinsip pembelajaran dalam melaksanakan tugasnya, sementara sebanyak 2 orang atau sebesar 10% responden menjawab jarang menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

*Tabel 19. Item Menguasai Landasan-landasan Kependidikan*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Para Guru menguasai landasan-landasan kependidikan sesuai dengan ketentuan standar yang berlaku	Sangat sering	8	40
	Sering	11	55
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan ketujuh bahwa, para guru menguasai landasan-landasan kependidikan, sebanyak 8 responden atau sebesar 40% menjawab menguasai landasan-landasan kependidikan guna menunjang profesinya sebagai guru dan sekaligus sebagai tenaga pendidik, dan 11 responden atau sebesar 55% menjawab sering menguasai landasan pendidikan, sementara 1 responden menyatakan kurang menguasai. Hal tersebut membuktikan bahwa para guru belum sepenuhnya memiliki tanggungjawab moral dalam menekuni profesi sebagai guru yang menjadi salah satu sumber ilmu bagi siswa-siswi yang diajarnya.

*Tabel 20. Item Melakukan Pencatatan terhadap Kemajuan Belajar Siswa*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Guru melakukan pencatatan terhadap kemajuan dan pencapaian belajar siswa	Sangat sering	4	20
	Sering	15	75
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan kedelapan bahwa para guru melakukan pencatatan terhadap kemajuan belajar siswa, respon dari item pernyataan ini sebanyak 4 orang responden menyatakan selalu melakukan pencatatan terhadap kemajuan dan pencapaian yang diraih para siswa, dan sebanyak 15 responden atau sebesar 75% guru menjawab sering melakukan pencatatan, serta sebanyak 1 responden atau sebesar 5% responden menyatakan jarang juga melakukan

pencatatan kemajuan yang diraih para siswanya. Hal ini juga berarti para guru masih belum tertib administrasi dalam mengelola jalannya pembelajaran dalam kelas yang dikelolanya.

*Tabel 21. Item Memberikan Kesempatan Remedial*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Para guru memberikan kesempatan remedial atau mengulang terhadap siswa	Sangat sering	5	25
	Sering	14	70
	Jarang	1	5
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Item pernyataan kesembilan bahwa para guru memberikan kesempatan remedial terhadap siswa, distribusi jawaban responden sebanyak 5 orang atau sebesar 25% responden menyatakan sangat sering memberikan kesempatan remedial terhadap siswanya, dan sebanyak 14 responden atau sebesar 70% menjawab sering memberikan kesempatan remedial, dan sisanya sebanyak 1 orang responden menjawab jarang memberikan remedial

*Tabel 22. Item Menyusun Kisi-Kisi Soal*

Item	Respon	Frekwensi	Valid (%)
Guru membuat kisi-kisi soal sebelum melakukan evaluasi	Sangat sering	9	30
	Sering	10	60
	Jarang	1	10
	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Pada item pernyataan terakhir variabel kinerja mengajar guru bahwa, para guru menyusun kisi-kisi soal, distribusi jawaban responden terhadap pernyataan ini sebanyak 9 orang atau sebesar 45% responden sangat sering menyusun kisi-kisi soal yang akan diberikan kepada para siswanya, dan sebanyak 10 responden atau 50% menjawab sering menyusun kisi-kisi soal, baik sebagai bekal persiapan para siswa maupun sebagai alat bantu untuk mengingatkan pada sesi pertemuan terakhir serta mereview kembali persoalan menyangkut teori tersebut.

### **Deskripsi Perilaku Kepemimpinan Kepala MAN Negeri Luwu**

Data deskriptif menampilkan gambaran umum jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil kuesioner dari 20 orang responden, maka peneliti menguraikan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan terlihat dalam deskriptif statistik, sebagai berikut:

*Tabel 23. Deskriptif Variabel Kepemimpinan*

	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan	31.40	5.315	20

Pada tabel 23. dapat dijelaskan indeks variabel kepemimpinan memiliki rata-rata indeks sebesar 31,40 dengan standar deviasi 5,315 dengan interpretasi sedang, artinya dimasa mendatang kepemimpinan di MAN Negeri Luwu masih dapat ditingkatkan melalui penguatan fungsi-fungsi kepemimpinan.

### Deskripsi Kinerja Mengajar Guru pada MAN Negeri Luwu

Data deskriptif menampilkan gambaran umum jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil kusioner dari 20 orang responden, maka peneliti menguraikan jawaban responden terhadap variabel kinerja mengajar guru, sebagai berikut:

Tabel 24. Deskriptif Variabel Kinerja Mengajar Guru

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Mengajar Guru	31.85	5.122	20

Pada tabel 24 dijelaskan indeks setiap variabel kepemimpinan memiliki rata-rata indeks sebesar 31,85 dengan standar deviasi 5.122 dengan interpretasi sedang, artinya kinerja mengajar guru masih perlu ditingkatkan di masa yang akan datang.

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, dikemukakan dua hipotesis, *pertama*,  $H_0$ = Tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru pada Madrasah Aliyah Negeri Luwu. *Kedua*,  $H_a$ = ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru pada Madrasah Aliyah Negeri Luwu.

Tabel 25. Output Regresi Linear Sederhana

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change
1	.459 <sup>a</sup>	.210	.166	.042

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.813	1	104.813	4.792	.042 <sup>a</sup>
	Residual	393.737	18	21.874		
	Total	498.550	19			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.975	6.424		2.798	.012
	Kepemimpinan	.442	.202	.459	2.189	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil regresi pada tabel 4.28 Setelah dilakukan Regresi Linier Sederhana dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari tabel Model *Summary* kita memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) mampu menjelaskan atau memprediksi nilai variabel terikat (Kinerja Guru) sebesar 0.210 atau sebesar 21,0% sisanya 79,0% diterangkan oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini, seperti faktor motivasi, kompensasi, promosi dan lain sebagainya.
- Dari tabel *Anova* nilai F sebesar 4.792 dengan signifikansi uji 0.042. Karena nilai signifikansi uji nilainya lebih kecil dari probabilitas alpha 0.05, atau  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$   $4.792 > 4.35$  maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linear sederhana  $Y=a+bx$ , sudah tepat dan dapat digunakan.
- Dari tabel *Coefficients* untuk uji t juga dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih kecil dari probabilitas alpha yang sudah ditetapkan sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Kepemimpinan terhadap variabel terikat Kinerja mengajar Guru.
- Persamaan Regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:  $Y=17.975+0,442X$  Dari persamaan diatas dapat di intepretasikan sebagai berikut:

Setiap terjadi keterlibatan dan perubahan perilaku kepemimpinan kepala madrasah kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin kepada para guru yang dipimpinya, akan meningkatkan kinerja mengajar para gurunya..

## Pembahasan

Setiap terjadi keterlibatan dan perubahan perilaku kepemimpinan kepala madrasah kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin kepada para guru yang dipimpinya, akan meningkatkan kinerja mengajar para gurunya.

### Gambaran Perilaku Kepemimpinan Kepala MAN Luwu

Dari hasil olah data diperoleh indeks untuk variabel kepemimpinan memiliki rata-rata indeks sebesar 31,40 dengan standar deviasi 5,315 dengan interpretasi sedang. Prestasi madrasah, disamping sangat ditentukan oleh perilaku kepemimpinan yang situasional, partisipatif, demokratis, adil, dan sebagainya, juga sangat ditentukan oleh kinerja dan produktivitas bawahan, termasuk kinerja mengajar guru.

#### *Situasional*

Pada dasarnya kakekat perilaku kepemimpinan kepala madrasah adalah aktualisasi diri seorang pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas kepala madrasah, yakni sebagai pendidik,

sebagai pengajar, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin dan sebagai inovator. Dalam menjalankan perannya, kepala madrasah bisa menunjukkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) atau berperilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*relation oriented*), atau berperilaku yang memadukan antara keduanya yang disebut perilaku situasional. Bentuk perilaku kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, bawahan, dan situasi yang ada dimana dia memimpin.

Dilihat dari teori tersebut, kepala madrasah menunjukkan perilaku kepemimpinan situasional. Dia selalu melihat situasi dan kondisi yang dihadapinya dalam melakukan suatu sikap dan tindakan, akan tetapi sikap dan tindakannya itu tetap berorientasi pada visi, misi, dan tujuan. Ada beberapa contoh kasus yang menunjukkan pada perilaku kepemimpinan situasional pada diri kepala madrasah tersebut, misalnya dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru, kepala madrasah menunjukkan perilaku, antara lain memberikan kesempatan dan dorongan kepada para guru untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Para guru juga dianjurkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan pengalaman dan profesionalitas mereka, sesuai hasil wawancara dengan kepala TU.

Dalam menjalankan peran sebagai kepala sekolah, kepala sekolah yang berperilaku situasional ini dapat dikatakan sebagai pemimpin yang berhasil. Hal ini didasarkan pada tingkat kelulusan yang 100% dan prestasi-prestasi yang lain, seperti dibidang olah raga, pramuka, fisika dan katakter para alumni yang relatif lebih baik disbanding alumni sekolah-sekolah lain berkat bimbingan keagamaan. Ada beberapa sebab, antara lain: 1. Kualitas akademik dan non akademik, seperti pernah mendapat juara satu dibidang olah raga dan juara dua lomba fisika dalam kompetisi antar Madrasah se-Sulawesi Selatan. Kemudian juga kegiatan Pramuka. 2. Pendidikan agama. 3. Karakter siswa yang relatif lebih baik dibanding siswa alumni sekolah lain, ini berdasarkan laporan dari beberapa guru SMA yang menerima alumni MAN. dan mereka menyarankan agar MAN. mempertahankan karakter siswa.

### **Partisipatif**

Keberhasilan yang dicapai dalam kepemimpinan kepala madrasah tersebut karena dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya adalah adanya kekuasaan dan kepribadiannya yang dikenal sebagai sosok yang sabar, ulet, tidak sombong, ikhlas, suka bermusyawarah, mempunyai komitmen tinggi pada tugas dan profesi, punya perhatian kepada bawahan, meskipun tidak dikenal sebagai pemikir yang banyak ide dan gagasan. Adapun faktor eksternal adalah berupa dukungan dari para guru, staf dan karyawan yang memadai, serta situasi yang kondusif dimana dia memimpin. Menurut kepala madrasah, mengelola madrasah merupakan memang tidak mudah, akan tetapi jika semua komponen madrasah bekerja dengan baik maka hal-hal yang tadinya sulit akan menjadi mudah.

Kepemimpinan kepala madrasah di MAN Negeri Luwu memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Menentukan cara menggunakan personil bawahannya dan fasilitas yang ada untuk efisiensi dan produktifitas organisasi yang dipimpinnya. Kepala madrasah mendelegasikan tugas substansial kepada bawahannya, memberi ijin untuk berkreasi sesuai tupoksinya masing-masing.

Dari pernyataan informan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MAN Luwu melibatkan para bawahannya sehingga bawahannya termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai visi, misi dan tujuan madrasah. Keadaan seperti ini dapat meningkatkan kualitas kinerja guru sebagai tenaga pendidik, staf sebagai administratif dan komponen yang lain yang ada di MAN Luwu lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas masing-masing.

### ***Demokratis***

Dalam menetapkan kebijakan, kepala madrasah selalu melibatkan semua pihak melalui musyawarah. Disamping membagi tugas personil bawahan sebagai wakil, staf administrasi, wali kelas dan pembagian tugas guru di kelas, kepala madrasah juga menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing, memberi informasi tentang rencana kegiatan baik secara lisan maupun tertulis. Kepala madrasah juga memantau untuk mencari informasi tentang pelaksanaan kegiatan kerja dan segala apa yang akan memengaruhi hasil kerja.

Komunikasi merupakan faktor penting dalam membangun hubungan yang harmonis antara kepala madrasah, guru, dan peserta didik. Hambatan komunikasi akan menyebabkan suasana hubungan yang kaku dan rigid. Perbedaan utama antara kedua kelompok ini dari karakteristik komunikasinya, yaitu (1) kualitas komunikasi kelompok primer bersifat meluas, menembus kepribadian, dan bersifat verbal maupun non verbal, sedangkan pada kelompok sekunder bersifat dangkal dan hanya bersifat verbal semata. (2) komunikasi kelompok primer bersifat personal, sedangkan kelompok sekunder hanya mengomunikasikan sebagian jiwanya. (3), kelompok primer lebih menekankan aspek hubungan daripada aspek isi, sedangkan kelompok sekunder lebih menekankan aspek isi daripada aspek hubungan.

### **Gambaran Kinerja Guru MAN Negeri Luwu**

Untuk variabel Kinerja Mengajar memiliki rata-rata indeks sebesar 31,85 dengan standar deviasi 5.122 dengan interpretasi sedang. Artinya, kinerja mengajar guru sudah baik akan tetapi masih dapat ditingkatkan dengan memberdayakan seluruh komponen madrasah, baik dari aspek kepemimpinan, regulasi, penghargaan dan hukuman, serta variabel lainnya.

### ***Kedisiplinan***

Tentang kedisiplinan guru, data reasponden menunjukkan bahwa para guru sudah memiliki kedisiplinan yang memadai dalam melaksanakan tugas mengajar meskipun masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat pada jawaban responden yang rata-rata menjawab selalu dan sering dalam menjawab pertanyaan apakah para guru masuk dan mengakhiri tugas mengajar tepat waktu.

### ***Penggunaan metode dan media.***

Dalam aktivitas pengajaran dikelas, para guru MA Negeri Luwu juga cukup menggembirakan. Rata-rata mereka melakukan pre-test dan post-test, menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran dan menguasai landasan-landasan kependidikan dan mencatat kemajuan belajar siswa. Seiring dengan kemajuan zaman guru dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menggunakan media pembelajaran seperti Komputer, LCD dan Internet. Dalam hal ini para guru di MANegeri Luwu sudah terbiasa menggunakannya, meskipun masih perlu ditingkatkan.

### ***Evaluasi dan tingkat kelulusan.***

Indikator kinerja mengajar guru juga dapat dilihat dari tingkat kelulusan para peserta didik. Ketika tingkat kelulusannya tinggi maka kinerja mengajar guru juga tinggi, dan sebaliknya ketika tingkat kelulusannya rendah, maka hal itu menunjukkan kinerja mengajar guru juga rendah. Data responden menunjukkan bahwa tingkat kelulusan di MA Negeri Luwu selama itu selalu 100 %.

Disamping kelulusan yang tinggi mencapai 100%, ada juga prestasi-prestasi yang lain yang menunjukkan hasil kerja guru seperti dalam bidang olah raga. MA Negeri Luwu ini pernah

juara satu dibidang olah raga dan juara dua lomba fisika dalam kompetisi antar Madrasah se Sulawesi selatan. Yang tak kalah pentingnya adalah karakter siswa yang relatif lebih baik dibanding siswa alumni sekolah lain, ini berdasarkan laporan dari babarapa guru SMA yang menerima alumni MAN dan mereka menyarankan agar MAN mempertahankan karakter siswa.

### **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Mengajar Guru MAN Luwu**

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai Signifikansi hitung adalah sebesar  $0.042 <$  dari probabilitas yang telah ditentukan sebesar 0.05. Oleh karena itu  $H_0$  (tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru) ditolak, yang berarti  $H_a$  (ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru) diterima.

Hasil olah data menunjukkan bahwa besar kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau disebut Koefisien Determinasi (R). adalah sebesar 0,459. Artinya, sebesar 0,459 kontribusi variabel kepemimpinan memengaruhi variabel kinerja mengajar guru. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi model dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk dikaji dan diteliti sebagai pengembangan dan kesinambungan dari model penelitian ini.

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah, karena dia adalah pemimpin di lembaganya, dan penanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya, dan juga secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anaknya. Maka peran dan profesionalitas yang dimainkannya sangat menentukan arah dan tercapainya tujuan lembaga yang dipimpinnya. Peran kepala madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan. Seorang kepala madrasah dituntut memiliki perilaku atau kepribadian seorang pemimpin yang dibutuhkan dalam aktivitas kepemimpinannya agar hubungan antara atasan dan bawahan tercipta dengan baik dan harmonis dalam rangka mencapai tujuan.

Dalam hal ini ada tiga perilaku kepemimpinan, yaitu perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), yang berorientasi pada hubungan (*relation oriented*), dan gabungan dari keduanya. Dari ketiga kategori tersebut yang dinilai efektif adalah perilaku situasional. Pemimpin yang berorientasi pada tugas cenderung otoriter, sebaliknya pemimpin yang berorientasi pada hubungan lemah bahkan mengikuti apa kata bawahan, dan pemimpin yang berperilaku situasional cenderung demokratis.

Prestasi madrasah sangat ditentukan oleh perilaku kepemimpinan yang demokratis. Dalam menjalankan tugas dan peran sebagai kepala madrasah, kepala madrasah yang baru beberapa bulan memimpin, dapat dinilai cukup berhasil. Hal ini dapat diindikasikan oleh banyak hal yang antara lain: kelulusan siswa yang mencapai 100% dan animo masyarakat yang meningkat setiap tahun hingga pendaftar mencapai sekitar 800 orang, sedangkan yang diterima hanya sekitar 400 orang, atau hanya 50% saja yang diterima.

Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah tersebut dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi perilaku, kemampuan dan kekuasaan (power) sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dari orang lain dan dukungan situasi dimana dia memimpin. Dilihat dari kepribadian kepala madrasah berperilaku santun dan menghargai bawahan. Sikap ini

berpengaruh pada kinerja bawahannya terutama dalam menciptakan suasana kerja yang damai rukun dan kondusif.

Menyadari sebagai pimpinan baru dan melihat bawahannya ada yang berpotensi lebih kepala madrasah justru mengambil sikap rendah hati dengan menghargai para wakil dan meminta ide. Ide itu kemudian dibawa ke rapat, untuk dimusyawarahkan, lalu diputuskan menjadi program bersama. Sikap dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah seperti ini tentu berpengaruh positif dalam membina kebersamaan, dan membangun suasana kerja yang damai dan rukun.

Selama kepemimpinannya, kepala madrasah juga menghadapi banyak tantangan, antara lain adalah, ada saja diantara guru yang menentang atau menolak kebijakannya. Akan tetapi setelah dimusyawarahkan bersama, program itu dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan berikut ini. Kalau yang menolak kebijakan Pimpinan itu biasa ada, akan tetapi setelah dimusyawarahkan dan diputuskan dalam rapat, semua menerima dan melaksanakan keputusan rapat itu.

## Kesimpulan

Kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri Luwu memiliki perilaku situasional, partisipatif dan demokratis. Kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri Luwu sudah baik dalam hal kedisiplinan, penggunaan metode dan media pembelajaran, dan dalam melaksanakan evaluasi. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi hitung adalah sebesar  $0,042 <$  dari probabilitas yang telah ditentukan sebesar  $0,05$ , sehingga  $H_0$  (tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru) ditolak, yang berarti  $H_a$  (ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru) diterima. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar  $0,210$ , artinya sebesar  $0,210$  kontribusi variabel kepemimpinan Kepala Madrasah memengaruhi variabel kinerja mengajar guru. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi model dalam penelitian ini.

## Referensi

- Airlangga, S. P. (2019). Hakikat Penguasa dalam Negara Hukum Demokratis. *Cepalo*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v3no1.1783>
- Bao, B. B. B. (2013). Kuatnya Kekuasaan Ondoafi di Tengah Masyarakat Urban (Studi Tentang Kekuasaan Ondoafi di Kota Jayapura Papua). *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 1(2), 46–58. <https://doi.org/10.14710/politika.1.2.2010.46-58>
- Ismanti, K. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Konsumsi Protein, Konsumsi Kalori, dan Upah terhadap Indeks Pembangunan Manusia Bangsa Indonesia. *Sosio e-Kons*, 9(1), 25–35. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v9i1.1685>
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(XX), 16–16.
- Mirza, D. S. (2012). Pengaruh Kemiskinan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Belanja Modal Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Jawa Tengah Tahun 2006-2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.15294/edaj.v1i2.474>
- Novita, A. (2019). Peran Budaya Sekolah Alam Banyu Belik Dalam Pembentukan Karakter Siswa Sekolah Dasar. *Prosiding Seminar Internasional Kolokium 2019*. <http://digital.library.ump.ac.id/795/>

- Ratnasari, G. T., Wibisono, S., & Hanim, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Manusia di Wilayah Eks Karesidenan Besuki. *Jurnal Ekuilibrium*, 3(2), 1–14.
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 257–273. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>
- Suradisastra, K. (2016). Strategi Pemberdayaan Kelembagaan Petani. 2580-2674. <https://doi.org/10.21082/fae.v26n2.2008.82-91>
- Utami, F. P. (2020). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Kemiskinan, Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Aceh. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(2), 101–113. <https://doi.org/10.33059/jse.v4i2.2303>
- Zakiah, Z., Saleh, A., & Matindas, K. (2017). Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Komunikasi GPPT dengan Kapasitas Kelembagaan Sekolah Peternakan Rakyat di Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Penyuluhan*, 13(2), 133–142. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v13i2.14977>