

Dinamika Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam: Ekplorasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Muh. Isra¹, Ali Rahman², Muhammad Alwi³, Hamdana⁴, Abdul Halik⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri Parepare, Indonesia

Corresponding author. Email: muhisra1610@gmail.com

ABSTRACT

Madrasah principals have an important role as leaders who have a big impact on teacher performance. Effective leadership by madrasah principals not only creates a conducive work environment, but also provides guidance that motivates teachers to demonstrate more effective behavior. Effective leadership in madrasas influences teacher performance because they are able to make decisions, motivate and be responsible in achieving better performance in the educational process. This research is quantitative research. Data collection was carried out by survey to obtain data through questionnaires answered by respondents. The population of this research is the head of the madrasah and teachers at MI As'adiyah No. 150 Tokadde District. Belawa District. Wajo. The aim of this research is to determine the extent to which the leadership of madrasah heads influences teacher performance. Researchers have used T and F tests, pre-analytic tests, simple linear regression tests, validity and reliability tests, and many more to prove this. The research results show this: 1) The leadership of the madrasa head at MI As'adiyah No. 150 Tokadde District. Belawa District. Wajo is the lowest of the hypothesized scores, namely 70% with an average score of 72.1%, which is in the quite good category. 2) Teacher performance at MI As'adiyah No. 150 Tokadde District. Belawa District. The hypothesized lowest Wajo is 75% with an average score of 86.2%, which is in the good category. 3) There is a positive but not significant influence on the Leadership of Madrasah Heads and Teacher Performance at MI As'adiyah No.150 Tokkade District. Belawa District. Wajo, according to the results of hypothesis testing sig. $0.504 > 0.05$ then H_0 is accepted and H_a is rejected. The correlation coefficient value was 9.4%, while the remaining 90.6% was influenced by other factors not examined by researchers.

Keywords: Leadership, Madrasah and Performance

ABSTRAK

Kepala madrasah memiliki peran penting sebagai pemimpin yang berdampak besar pada kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif oleh kepala madrasah tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga memberikan panduan yang memotivasi guru untuk menunjukkan perilaku yang lebih efektif. Kepemimpinan yang efektif di madrasah berpengaruh pada kinerja guru karena mampu mengambil keputusan, memotivasi, dan bertanggung jawab dalam mencapai kinerja yang lebih baik dalam proses pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei untuk memperoleh data melalui kuesioner yang dijawab oleh responden. Populasi penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru MI As'adiyah No. 150 Kecamatan Tokadde. Kecamatan Belawa. Wajo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru. Peneliti telah menggunakan uji T dan F, uji pra analitik, uji regresi linier sederhana, uji validitas dan reliabilitas, dan masih banyak lagi untuk membuktikannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Kecamatan Tokadde.

Kecamatan Belawa. Wajo mempunyai skor hipotesis terendah yaitu 70% dengan skor rata-rata sebesar 72,1% yang termasuk dalam kategori cukup baik. 2) Kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Kecamatan Tokadde. Kecamatan Belawa. Wajo terendah yang dihipotesiskan adalah 75% dengan skor rata-rata 86,2% termasuk dalam kategori baik. 3) Terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Kecamatan Tokkade. Kecamatan Belawa. Wajo, menurut hasil uji hipotesis $\text{sig. } 0,504 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai koefisien korelasi sebesar 9,4%, sedangkan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Madrasah dan Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin adalah seseorang yang menunjukkan proses kepemimpinan; Kepemimpinan itu sendiri adalah sebuah proses. Proses ini terdiri dari membujuk orang lain untuk mengambil tindakan yang tepat dan efektif untuk mencapai tujuan bersama (Nuurun, 2021). Untuk memotivasi orang untuk mencapai tujuan, kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh daripada paksaan (Gibson, 2017). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok, untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam mempengaruhi orang lain; hubungan interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan adanya seseorang pemimpin dengan orang-orang yang dipimpin.

Kepemimpinan yang baik diartikan sebagai kepemimpinan yang diarahkan ke depan tanpa adanya campur tangan pihak lain. Sebagai seorang manajer, itu adalah tanggung jawab kepala organisasi. Peran kepala sekolah sangat penting dalam hal penganggaran, manajemen dan start-up sekolah yang digunakan untuk mengelola dan mengembangkan sekolah. Sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi karena merupakan institusi yang kompleks. Keberhasilan seorang kepala sekolah tidak terlepas dari kinerja sekolahnya (Mustajab, 2015).

Seorang guru karir bertugas mengawasi sekolah tempat pengajaran dan pembelajaran berlangsung, atau lingkungan di mana guru dan siswa berinteraksi di sebut sebagai kepala sekolah (Wahjusumidjo, 2015). Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin satuan pendidikan, dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan yang berada di bawah pengawasannya. Kepala sekolah yang efektif dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai individu yang bertugas mengawasi lembaga pendidikan dan memahami pentingnya sekolah sebagai entitas yang unik dan memiliki banyak segi. Rumusan di atas menyoroti pentingnya peran kepala sekolah dalam mengarahkan operasional sekolah untuk mencapai tujuan

Dalam rumusan ini ada dua hal yang perlu diperhatikan: (1) kepala sekolah berperan sebagai titik fokus dan penyalur kehidupan sekolah; dan (2) Kepala sekolah harus menyadari tanggung jawab dan perannya agar sekolah berhasil dan

menunjukkan kepedulian terhadap dosen, staf, dan siswa. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa peranan kepala sekolah adalah merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengelola setiap kegiatan pendidikan yang terjadi di sekolah (Wulandari, 2019).

Seorang pemimpin dalam hal ini manajer perlu memenuhi sejumlah kriteria agar berhasil memimpin suatu organisasi. Diantaranya adalah: (1) Memiliki kecerdasan yang tinggi untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dengan cara yang tepat dan bijaksana. (2) Memiliki perasaan yang stabil, tidak mudah terpengaruh oleh perubahan lingkungan, dan kemampuan membedakan permasalahan pribadi, rumah tangga, dan organisasi. (3) Cerdas dalam menghadapi orang lain, terutama bawahan, agar mereka betah, puas, dan puas dalam pekerjaannya. Kemampuan sekolah dalam mengelola staf pengajarnya merupakan elemen kunci keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Kepala sekolah merupakan faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja guru (Arpini, 2019).

Yang dimaksud dengan “kinerja guru” adalah suatu jenis kinerja yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan guru selama proses pembelajaran, meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi hasil pembelajaran (Sudrajat, 2016). Dapat kita simpulkan bahwa dengan menggunakan kriteria dan standar tertentu sebagai acuan, guru sebagai suatu kerja kolektif dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam kinerjanya sebagai guru. Kinerja suatu instansi merupakan faktor krusial yang dapat diukur dengan melihat tingkat sumber daya manusianya. Hal ini berlaku baik bagi lembaga pendidikan maupun non-pendidikan. Kinerja merupakan suatu sistem nilai yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku, baik positif maupun negatif, guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa perilaku seorang guru di tempat kerja dan di kelas menunjukkan seberapa baik kinerjanya.

Guru adalah pendidik profesional yang tugasnya antara lain mengarahkan, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan menilai peserta didik pada tahap anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab Satu Pasal Satu tentang guru dan dosen. Unsur terpenting dalam semua proses kinerja guru adalah evaluasi kinerja guru. Evaluasi diri dosen, serta evaluasi rekan-rekannya, pimpinan langsung, dan mahasiswa, merupakan sumber evaluasi, menurut Martinez Yamin dan Mesa (Damita, 2022).

Evaluasi kinerja itu sendiri perlu dilakukan untuk menjamin kinerja guru. Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui apakah kinerja guru memenuhi syarat atau belum. Melalui penilaian ini, lembaga pendidikan dapat mengumpulkan data tentang efektivitas guru yang dapat digunakan untuk memandu perencanaan dan pengambilan keputusan, mendorong pertumbuhan profesional guru, dan meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan, lingkungan sekitar, gaya manajemen, desain posisi, penilaian kinerja dan umpan balik, serta manajemen gaji dapat berdampak pada kinerja. Di sisi lain, komplementaritas Subardi menegaskan bahwa empat elemen lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan menentukan kinerja organisasi. (Supardi, 2013).

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja seorang guru antara lain kinerja, kepribadian dalam melaksanakan tugasnya secara efektif, penguasaan materi, penguasaan profesionalisme guru, dan penguasaan cara beradaptasi. Seorang penilai menggunakan kelima indikator ini sebagai masukan untuk menentukan seberapa baik kinerja guru (Wahab, 2011).

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mendorong perubahan dan pertumbuhan organisasi. Dengan mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi dan lingkungannya, pemimpin dapat menumbuhkan budaya kerja yang lebih produktif dan sukses. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk dapat mengarahkan organisasi menuju tujuannya secara kolektif, sekaligus membangun sistem, struktur, dan mekanisme baru yang dapat mendukung visi tersebut. Pada akhirnya, kepemimpinan yang kuat adalah kunci untuk mendorong kesuksesan organisasi dan mencapai kemajuan yang berarti. (Alwi, 2022).

Peran kepemimpinan kepala sekolah mencakup pemanfaatan semua sumber daya yang tersedia di sekolah untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dengan etos kerja yang kuat dan produktivitas yang tinggi. Peran kepemimpinan ini sangat penting karena selain berperan sebagai motivator, ia juga mengawasi seluruh aktivitas guru (untuk meningkatkan profesionalisme dalam mengajar) dan bekerja dengan staf dan siswa dalam menyelidiki permasalahan yang muncul di lingkungan pendidikan (Wahyosumijo, 2001). Selain jumlah dan tingkat guru yang bekerja, gaya kepemimpinan sekolah juga menentukan kualitas sekolah secara keseluruhan. Ini termasuk gaya manajemen manajer.

Berdasarkan hasil observasi di MI As'adiyah No. 150 Tokadde tampak Meskipun kegiatan-kegiatan ini sejalan dengan tanggung jawab inti guru, beberapa di antaranya tidak berjalan dengan baik dalam pelaksanaannya. Contohnya antara lain menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyelenggarakan penilaian, menyelenggarakan ulangan harian, membuat dan mempraktekkan rencana pengayaan dan perbaikan, serta mengembangkan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut contoh tipe guru yang kinerjanya masih di bawah rata-rata: guru yang kurang mempersiapkan diri dan memberikan pelajaran yang membosankan. Siswa merasa pembelajaran membosankan karena guru masih mempersiapkan pembelajaran dengan menggunakan materi yang sangat mendasar, belum sepenuhnya menggunakan kreativitasnya untuk merancang teknologi terkini, dan tidak menggunakan pembelajaran yang terdiversifikasi.

Sehingga dari permasalahan di atas penulis ingin mengetahui apakah pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dengan guru tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian penulis mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo".

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif yang melakukan penelitian menggunakan angket dan menganalisis data menggunakan rumus pada angka data yang diperoleh untuk diuji dan memperoleh

hasil kesimpulan dari data dan pengamatan di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo. Adapun jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo. Populasi penelitian ini yaitu guru MI As'adiyah No.150 Tokadde. Jumlah keseluruhan guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde adalah 7 guru. Diantaranya 4 guru laki-laki dan 3 guru perempuan. Selain itu, Ibu Halijah, S.Pd., MM. sebagai kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde. Proses pengumpulan datanya diperlukan secara sistematis diantaranya observasi, angket, dan dokumentasi. Adapun model analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, Uji persyaratan analisis, Uji Hipotesis, Uji Regresi Linear sederhana dan Uji Koefisien Determinasi untuk didapatkan data tentang Kepemimpinan Kepala madrasah dengan Kinerja Guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 *Kepemimpinan Kepala Madrasah*

Suatu jenis dominasi yang disengaja, kepemimpinan ditunjukkan oleh kemampuan individu untuk membujuk orang lain atau memanggil mereka untuk mengambil tindakan berdasarkan penerimaan kelompok dan kepemilikan kemampuan unik yang sesuai dengan keadaan tertentu (Wendy , 2021). Nessa menegaskan, kemampuan seorang kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk bekerja lebih semangat sehingga menghasilkan karya yang baik itulah yang dimaksud dengan kepemimpinan yang efektif (Walda, 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru akan meningkat dengan meningkatnya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru akan menurun dengan buruknya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan ketua madrasah di MI Aa'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, akan bertanggung jawab dalam menata visi, misi, dan tujuan madrasah yang sinkron menggunakan nilai-nilai Islam. Kemampuan kepala madrasah pada mengarahkan dan mengatur segala asal daya yang dimiliki sekolah buat mencapai tujuan. Selain itu, ketua madrasah harus membangun agama, orientasi pegawai, muhasabah dan kesabaran.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif (X)

Descriptive Statistics

N	Rang e	Minim um	Maxim um	Sum		Mean	Std. Deviat ion	Varia nce	
				Stati stic	Statis tic	Statisti c	Statisti c	Statis tic	Statis tic
Xtotal	7	47	35	82	424	60.57	6.256	16.552	273.952

Valid	
N	7
(listwi se)	

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan hasil temuan analisis deskriptif pada tabel di atas kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, sebanyak 7 guru memiliki nilai rata (mean) 60,57, standar deviasi 16,552, variansi 273,952, sebuah rentang 47, skor minimal 35 dan skor maksimal 82. Selain itu, ada 424 variabel secara total (X).

Adapun pengujian hipotesis rumusan pertama dengan menggunakan Uji-t One Sampel Test dengan bantuan Software IMB SPSS 26.0. Berdasarkan hasil One Sampel Test pada variabel Kemimpinan Kepala Madrasah, diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No 150 Tokadde paling rendah 70% dari yang diharapkan.

Adapun total skor variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) adalah sebesar 424, sedangkan skor idealnya disebutkan kriterium adalah $4 \times 21 \times 7 = 588$, yang dimaksud 4 yaitu skor tertinggi, 21 yaitu jumlah item instrument dan 7 jumlah responden. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo adalah $424 : 588 = 0,721$ atau 72,1% dari standar yang dipersyaratkan. Nilai sebesar 72,1% termasuk dalam kategori cukup baik berdasarkan kriteria penilaian persentase. Oleh karena itu, berdasarkan tabel berikut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo termasuk dalam kategori cukup baik

3.2 *Kinerja Guru*

Hasil kerja nyata seorang guru, baik secara kuantitas maupun kualitas, adalah kemampuannya dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan padanya, antara lain membuat rencana pembelajaran, mempraktikkannya, melakukan penilaian, dan menganalisis hasil penilaian tersebut (Imam, 2012).

Penilaian kinerja guru diambil dari madrasah pada tahun 2022 di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, dalam penilaian kinerja guru, kepala madrasah memiliki peran penting sebagai evaluator utama. Mereka memberikan penilaian objektif dan adil terhadap kinerja guru. Hasil penilaian ini kemudian disahkan oleh pengawas untuk memastikan kepatuhan terhadap pedoman yang telah ditetapkan.

Pedoman teknis program PKG sekolah disebut Juknis (Juknis) Evaluasi Kinerja Guru Sekolah (PKG). Hal ini mencakup pengertian PKG, langkah-langkah pelaksanaannya, dan orang-orang yang melaksanakannya. Agar dapat menjadi acuan operasional bagi seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan PKG sekolah sebagai sistem penilaian kinerja berbasis bukti, maka telah disusun petunjuk teknis ini (Agama, 2021).

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviatio n	Varianc e	
	Statisti c	Statisti c	Statistic	Statistic	Statisti c	Statisti c	Std. Erro	Statistic	Statistic
Ytotal	7	1	48	49	338	48,29	.184	.488	.238
Valid N (listwise)		7							

Sumber Data: IMB SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan hasil temuan analisis deskriptif pada tabel di atas kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, sebanyak 7 guru memperoleh nilai rata-rata (mean) 48,29, standar deviasi 488, variansi 238, sebuah rentang 1, skor minimal 48 dan skor maksimal 49, dan jumlah variabel (Y) sebanyak 338.

Berdasarkan hasil One Sampel Test pada variabel kinerja guru, diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo paling rendah 75% dari yang diharapkan.

Adapun total skor variabel Y (kinerja guru) adalah sebesar 338, sedangkan skor ideanya disebutkan kriterium adalah $4 \times 14 \times 7 = 392$, yang dimaksud 4 yaitu skor tertinggi, 14 yaitu jumlah item intrumen dan 7 jumlah responden. Dengan demikian, kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo adalah $338 : 392 = 0,862$ atau 86,2% dari standar persyaratan. Nilai sebesar 86,2% termasuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria penilaian persentase. Berdasarkan tabel berikut dapat dikatakan bahwa kinerja guru MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kab. Wajo termasuk dalam kategori baik

3.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Octavia mengutip bahwa galat satu faktor yg mempengaruhi kinerja pengajar yaitu kepemimpinan seseorang ketua madrasah. (Shilpy, 2019). Kepemimpinan memainkan kiprah krusial dalam memilih kinerja guru (Barnawi, 2014). Pengajar memerlukan perhatian serta pelayanan terbaik asal pemimpinnya supaya mampu memanfaatkan waktu dengan sempurna sehingga dapat meningkatkan kinerjanya menjadi seseorang pengajar. Beberapa pendapat pada atas menggambarkan bahwa penurunan atau peningkatan yg terjadi di kinerja guru galat satunya ditentukan oleh kepemimpinan ketua madrasah.

Sebelum melakukan uji hipotesis korelasional di Sekolah Sadiya No. 150 Kecamatan Tokadi, peneliti menguji potensi hubungan antara variabel kinerja guru dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah. wilayah Balawa. Wago, untuk memastikan adanya hubungan, seberapa kuatnya, dan ke arah mana antara

kedua variabel tersebut, peneliti terlebih dahulu melakukan uji signifikansi koefisien korelasi. Nilai Sig tersebut diperoleh dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja guru dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah, dibuktikan dengan penolakan H_a dan penerimaan H_0 sebesar $0,504 > 0,05$. Selain itu, diketahui nilai *pearson correlation* sebesar 0,009 yang tergolong sangat rendah.

Selain itu, dengan menggunakan uji F untuk nilai Sig, hasil uji hipotesis asosiatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut. $0,504 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, hasil kesimpulannya adalah kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Regresi linear sederhana dalam konteks persamaannya menghasilkan nilai 47,738 adalah positif. Maka koefisien regresi variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif. Kemudian $P = 0,009$ artinya jika variabel X meningkat maka variabel Y meningkat sebesar 0,009. Apabila kemudian dimasukkan ke dalam persamaan $Y = a + PX$, kemudian hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut ini.

$$Y = 47,738 + (0,009) X = 47,747$$

Regresi sederhana dalam konteks persamaannya dapat dijabarkan berdasarkan data berikut ini.

- Nilai 47,738 ditambah 0,009 sehingga 47,747. Maka koefisien regresi variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif.
- $P = 0,009$ artinya jika variabel X meningkat, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,009.

Regresi linear sederhana dalam konteks persamaannya menghasilkan nilai 47,738 adalah positif. Maka koefisien regresi variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara positif. Kemudian $P = 0,009$ artinya jika variabel X meningkat maka variabel Y meningkat sebesar 0,009.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka harus diketahui koefisien determinasinya. Nilai R Square menentukan parameter nilai pemilihan. Angka tersebut menunjukkan proporsi total varians nilai variabel terikat yang dapat diatribusikan atau disebabkan oleh hubungan linier dengan variabel bebas; Sisanya persentase disebabkan oleh kesalahan atau variabel lain (Supardi, 2014). Uji signifikan koefisien korelasi diperoleh berdasarkan *Model Summary*, diperoleh nilai $r^2 = 0,094$.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Uji signifikan koefisien korelasi diperoleh berdasarkan tabel 4.48 *Model Summary*, diperoleh nilai $r^2 = 0,094$ kemudian distribusi ke dalam rumus koefisien determinasi sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,094 \times 100\% = 9,4\%$$

Nilai koefisien korelasi sebesar 9,4%. Sehingga di Tarik kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar

9,4% sedangkan sisannya 90,6 % telah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X ada dampak yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel Y. dari yang akan terjadi pengujian hipotesis tadi terbukti bahwa “ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru” karena imbas kepemimpinan ketua madrasah sangat lemah terhadap kinerja pengajar yaitu sebesar 9,4% sedangkan 90,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, thitung < ttabel sehingga H_a ditolak serta H_0 diterima.

Namun dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh karena ukuran sampel yang kecil, jika ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian terlalu kecil, maka hasilnya mungkin tidak memiliki kekuatan statistik yang cukup untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan. Semakin besar ukuran sampel, semakin besar kemungkinan untuk mendeteksi perbedaan yang signifikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan di bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari keseluruhan guru yaitu 7 yang menjadi sampel di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo, setelah dilakukan pengelolaan IMB SPSS versi 26.0 dan dilakukan pengujian hipotesis deskriptif (Uji-t), untuk kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah dari nilai yang dihipotesiskan yakni 70% dengan skor rata-rata 72,1% termasud dalam kategori cukup baik. Untuk penilaian kinerja guru diambil dari madrasah yang di nilai dari kepala madrasah, setelah dilakukan pengelolaan IMB SPSS versi 26.0 dan dilakukan pengujian hipotesis deskriptif (Uji-t), untuk kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo paling rendah yang dihipotesiskan yakni 75% dengan skor rata-rata 86,2% termasud kategori baik. Untuk menilai apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru maka dilakukan hipotesis pengaruh terhadap y (Uji-f), maka didapatkan yaitu terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MI As'adiyah No.150 Tokkade Kec. Belawa Kab. Wajo, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis $sig. 0,504 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai koefisien korelasi sebesar 9,4% sedangkan sisannya 90,6 % telah dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Adapun penelitian ini akan berguna bagi pihak-pihak eksklusif serta dimanfaatkan sesuai dengan tujuannya, maka saran yang akan diberikan merupakan sebagai berikut

4.1 Penerapan kepemimpinan kepala madrasah di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo menunjukkan cenderung baik. Dengan demikian keadaan ini hendaknya dapat ditingkatkan yaitu melalui upaya-upaya penyelenggaraan tata kelola yang baik dengan adanya dukungan, partisipasi dan akuntabilitas.

4.2 Kinerja guru di MI As'adiyah No. 150 Tokadde Kec. Belawa Kab. Wajo menunjukkan cenderung baik. Hal ini hendak ditingkatkan sehingga

peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta dapat menghasilkan lulusan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Kementerian. *Petunjuk Teknis Penilaian Guru Madrasah Nomor 1843 Tahun 2021*. Jakarta: Direktur Jenderal Pendidikan Islam, 2021.
- Alwi, Muhammad. Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0. *Pendidikan Jompa Indonesia*, 202.
- Arpini, Putri.. Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kunci Sukses Kepala Sekolah. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2019.
- Damita, Limbu, et al., eds. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Literature Review Manajemen Pendidikan*.
- Gibson, James.. *Organization, Behavior, Struxture and Process (Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses)*. Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2017.
- Imam, Wahyudi. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Indonesia, Presiden Republik. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Crisis Center, 2008.
- Mustajab. *Masa Depan Pesantren: Telaah atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*. Yogyakarta: LKis Pelangi Aksara, 2015.
- Nahdiyah, Nuurun. Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 2021.
- Sudrajat. *Manajemen Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Supardi.. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persad, 2013.
- Supardi. *Aplikasi Setatistik dalam Penelitian Konsep Setatistika yang Lebih Komprensif*. Jakarta Selatan: Change Publication, 2014.
- Wahab, and Umiarso, 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Wahyosumijo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo, 2001.

Walda, et al., eds. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Manajemen Pendidikan*.

Hutahaean, Wendy, Sepmady. *Teori Kepemimpinan* . Malang: Ahlimedia Book, 2021.

Wulandari, Fitri. et al., eds. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Meningkatkan Akreditasi Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.