

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

4.1 Penyajian Data

4.1.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
kepemimpinan kepala madrasah	37	44	64	108	87.75	9.621	92.578
kinerja guru	37	68	64	132	112.378	13.653	186.408
Valid N (listwise)	37						

(Sumber : Data Diolah Menggunakan *SPSS21,2020*)

Analisis Deskriptif itu ialah sejenis penelitian data yang membantu dalam menggambarkan, mendemonstrasikan atau membantu meringkas poin-poin data sehingga pola-pola itu dapat berkembang yang memenuhi semua kondisi data.

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dan Kinerja Guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kepemimpinan kepala madrasah yang menunjukkan skor rata-rata 87.75 dan varians sebesar 92.578 dengan standar deviasi sebesar 9.621 dari skor terendah 64 dan skor tertinggi 108. Sedangkan distribusi skor kinerja guru menunjukkan skor rata-rata 112.378 dan varians sebesar 186.408 dengan standar deviasi sebesar 13.653 . adapun skor terendah sebesar 64 dan skor tertinggi sebesar 132. Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi dan persentase kedua variabel.

Tabel 4.2 distribusi perolehan frekuensi persentase kepemimpinan kepala madrasah

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
>90%	Selalu	5	14%
78%-89%	Sering	18	49%
65%-77%	Kadang-Kadang	13	35%
<64%	Tidak Pernah	1	3%
Jumlah		37	100%

(Sumber : Data Diolah Menggunakan *Microsofft Excel*)

Untuk lebih jelasnya, deskripsi skor Kepemimpinan Kepala Madrasah berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada diagram berikut ini :



(Sumber : Data Diolah Menggunakan *Microsoft Excel*)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas diketahui bahwa hasil angket kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan secara umum menghasilkan kategori selalu, diperoleh persentase sebesar 49% dengan frekuensi sampel sebanyak 18 orang. Sedangkan pada kategori kadang-kadang diperoleh persentase

sebesar 35% dengan frekuensi sampel sebanyak 13 orang kemudian untuk kategori sering memperoleh persentase sebesar 14% dengan frekuensi sampel sebanyak 5 orang dan untuk kategori tidak pernah memperoleh persentase sebesar 3% dengan frekuensi sampel 1 orang.

Tabel 4.3 distribusi Perolehan Frekuensi Persentase Kinerja Guru

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
>83%	Selalu	5	14%
63%-82%	Sering	29	78%
43%-62%	Kadang-Kadang	3	8%
<42%	Tidak Pernah	0	0%
Jumlah		37	100%

(Sumber : Data Diolah Menggunakan *Microsoft Excel*)

Untuk lebih jelasnya, deskripsi skor kinerja guru berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada

diagram

berikut ini :



(Sumber:Data Diolah Menggunakan *Microsoft Excel*)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas diketahui bahwa hasil angket kinerja guru menunjukkan bahwa secara umum menghasilkan kategori selalu, diperoleh persentase sebesar 78% dengan frekuensi sampel sebanyak 29 orang. Sedangkan pada kategori sering diperoleh persentase sebesar 14% dengan frekuensi sampel sebanyak 5 orang dan untuk kategori kadang-kadang diperoleh persentase sebesar 8% dengan frekuensi sebanyak 3 orang. Kemudian untuk kategori tidak pernah tidak menghasilkan nilai persentase dan frekuensi sampel.

Berdasarkan pada tabel 4.2 dan 4.3 tersebut diperoleh hasil kepemimpinan kepala madrasah adalah termasuk dalam kategori Selalu dengan persentase sebesar 49% dengan frekuensi sebanyak 18 orang adapun skor rata-rata yaitu 87.75. Sedangkan untuk perolehan hasil kinerja guru adalah termasuk dalam kategori selalu dengan persentase sebesar 78% dengan frekuensi sampel sebanyak 29 orang adapun skor rata-rata 112.378. tingginya hasil persentase kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Konawe Selatan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

4.2 Uji Persyaratan Analisis

A. Uji Normalitas

Tabel 4.4 One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.35411899
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.090
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Uji normalitas biasanya berfungsi untuk memastikan bahwa data yang diamati memenuhi asumsi yang diperlukan oleh beberapa metode analisis statistic, seperti analisis regresi atau uji t. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* mendekati distribusi normal dapat dilihat dari :

1. Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal
2. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal

Dari hasil normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogorof-smirnov* diperoleh nilai signifikan sebesar 0.526 yang artinya data berdistribusi normal dan dengan hasil ini maka dapat dilanjutkan untuk tahap selanjutnya.

B. Uji Linearitas

Tabel 4.5 ANOVA Table

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	4821.786	23	209.643	1.443	.249
	Linearity	2069.726	1	2069.726	14.244	.002
	Between Groups Deviation from Linearity	2752.060	22	125.094	.861	.634
	Within Groups	1888.917	13	145.301		
	Total	6710.703	36			

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Uji linearitas itu sendiri yakni untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *Deviation from linearity* sebesar 8,61. Kemudian dikonfirmasi dengan tabel f dimana nilai $F_{hitung} 0,861 > \text{nilai } F_{tabel} 0,412$ artinya terdapat hubungan yang linear.

4.3 Uji Hipotesis

A. Uji-T

Tabel 4.6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.222	17.606		2.455	.019
1 kepemimpinan kepala madrasah	.788	.199	.555	3.951	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Dari hasil uji-t pada tabel diatas menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sebesar 0,555 dan nilai signifikansinya sebesar

0,000 < nilai sig. 0,05, sedangkan untuk nilai T_{hitung} sebesar 3,951 > dari nilai T_{tabel} sebesar 1,689 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

B. Uji-F

Tabel 4.7 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2069.726	1	2069.726	15.609	.000 ^b
Residual	4640.977	35	132.599		
Total	6710.703	36			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala madrasah

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Dari hasil uji-f pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 15,609 > nilai F_{tabel} 4,12. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

4.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.8 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.289	11.51518

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala madrasah

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,555. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,308, yang mengandung pengertian bahwa

pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 30,8%.

Tabel 4.9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.222	17.606		2.455	.019
1 kepemimpinan kepala madrasah	.788	.199	.555	3.951	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 43,222 + 0,788X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Nilai konstanta sebesar 43,222, yang mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah 43,222
2. Nilai koefisien regresi X sebesar 0,788, hal ini berarti apabila kepemimpinan kepala madrasah (X) mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,788, sedangkan apabila kualitas kepemimpinan kepala madrasah (X) tidak mengalami kenaikan maka kinerja guru (Y) sebesar 43,222. Sehingga koefisien kearah regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kinerja guru memiliki arah yang positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan dilihat dari konfirmasi tabel t diketahui nilai T_{hitung} sebesar $3,951 >$ nilai T_{tabel} sebesar $1,689$ sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 1 Konawe Selatan.

4.5 Gambaran Umum Yang Diteliti

4.5.1 Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepuasan responden terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Konawe Selatan berdasarkan skor penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.10 distribusi frekuensi responden berdasarkan hasil jawaban kuesioner

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				SKOR
		S	SR	KK	TP	
		4	3	2	1	
a. Mempengaruhi						
1.	Kepala madrasah menekankan kepada guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi	21 (56,8%)	13 (35,1%)	3 (8,1%)	0 (0%)	129
2.	Kepala madrasah menunjukkan sikap dan perilaku teladan sebagai sumber inspirasi guru	17 (45,9%)	14 (37,8%)	5 (13,5%)	1 (2,7%)	121

3.	Kepala madrasah mengajak guru untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	17 (45,9%)	13 (35,1%)	6 (16,2%)	1 (2,7%)	120
4.	Kepala madrasah memerintahkan guru untuk memberikan layanan prima kepada peserta didik	14 (37,8%)	14 (37,8)	7 (18,9%)	2 (5,4%)	114
5.	Kepala madrasah berkomunikasi secara efektif dengan guru	18 (48,6%)	14 (37,8%)	5 (13,5%)	0 (0%)	124
6.	Kepala madrasah menerapkan disiplin yang tinggi dan tidak kaku terhadap guru	23 (62,2%)	11 (29,7)	3 (8,1%)	0 (0%)	131
b. Mendorong						
7.	Kepala madrasah membangkitkan semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya	15 (40,5%)	14 (37,8%)	7 (18,9%)	1 (2,7%)	117
8.	Kepala madrasah memberikan sanksi atau peringatan kepada guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas	29 (78,4%)	7 (18,9%)	1 (2,7%)	0 (0%)	139
9.	Kepala madrasah mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan	11 (29,7%)	17 (45,9%)	8 (21,6%)	1 (2,7%)	112
10.	Kepala madrasah memberikan pujian atau penghargaan (<i>Reward</i>) bagi guru yang berprestasi	11 (29,7%)	16 (43,2%)	9 (24,3%)	1 (2,7%)	111
11.	Kepala madrasah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru	14 (37,8%)	11 (29,7%)	12 (32,4%)	0 (0%)	113
c. Membimbing						

12.	Kepala madrasah membimbing guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang sesuai dengan perkembangan peserta didik	15 (40,5%)	14 (37,8%)	8 (21,6%)	0 (0%)	118
13.	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun silabus pembelajaran	10 (27,0%)	21 (56,8%)	6 (16,2%)	0 (0%)	115
14.	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	11 (29,7%)	16 (43,2%)	9 (24,3%)	1 (2,7%)	111
15.	Kepala madrasah membimbing guru untuk memilih metode-metode mengajar yang baik	22 (59,5%)	9 (24,3%)	5 (13,5%)	1 (2,7%)	126
16.	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber pengajaran	10 (27,0%)	20 (54,1%)	5 (13,5%)	2 (5,4%)	112
17.	Kepala madrasah membimbing guru dalam penyusunan program semester	14 (37,8%)	12 (32,4%)	10 (27,0%)	1 (2,7%)	113
18.	Kepala madrasah membimbing guru tentang cara mempelajari pribadi peserta didik atau mengatasi problema yang dialami peserta didik	18 (48,6%)	11 (29,7%)	8 (21,6%)	0 (0%)	121
19.	Kepala madrasah membimbing guru dalam menyusun instrumen evaluasi pembelajaran	14 (37,8%)	18 (48,6%)	4 (10,8%)	1 (2,7%)	119
d. Mengarahkan						
20.	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam merencanakan perbaikan metode proses belajar-mengajar melalui penataran, seminar, diskusi, dan lain-lain	13 (35,1%)	14 (37,8%)	8 (21,6%)	2 (5,4%)	112

21.	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam menggunakan alat-alat peraga dalam mengajar	15 (40,5%)	14 (37,8%)	8 (21,6%)	0 (0%)	118
22.	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya	12 (32,4%)	18 (48,6%)	6 (16,2%)	1 (2,7%)	115
23.	Kepala madrasah mengarahkan guru tentang cara mengelola kelas	24 (64,9%)	10 (27,0%)	3 (8,1%)	0 (0%)	132
24.	Kepala madrasah mengarahkan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran	15 (40,5%)	21 (56,8%)	1 (2,7%)	0 (0%)	125
e. Menggerakkan						
25.	Kepala madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademik selama satu tahun mendatang	21 (56,8%)	11 (29,7%)	5 (13,5%)	0 (0%)	127
26.	Kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan yang ada di madrasah	17 (45,9%)	16 (43,2%)	2 (5,4%)	2 (5,4%)	130
27.	Kepala madrasah membagi wewenang untuk memberi tanggung jawab kepada guru	18 (48,6%)	13 (35,1%)	5 (13,5%)	1 (2,7%)	122

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Adapun rumus perhitungan indeks skor (IS) untuk mengetahui persentase jawaban dari responden sebagai berikut :

$$IS = \frac{SC}{SI} \times 100\%$$

Dengan membagi skor dalam 4 kriteria, sehingga jika dihubungkan dengan konsep penelitian ini maka interpretasi skor perolehan representasi skor responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah adalah :

1. > 90% = Selalu
2. 78%-89% = Sering
3. 65%-77% = Kadang-Kadang
4. < 64% = Tidak Pernah

Jumlah skor ideal = 4 (nilai skala tertinggi) × 27 (jumlah pernyataan) × 37 (jumlah responden) = 3,996

Jumlah penelitian	Skor	=	Skor P1 +Skor P2+Skor P3+Skor P4+Skor P5+Skor P6+Skor P7+Skor P8+Skor P9+Skor P10+Skor P11+Skor P12+Skor P13+Skor P14+Skor P15+Skor P16+Skor P17+Skor P18+Skor P19+Skor P20+Skor P21+Skor P22+Skor P23+Skor P24+Skor P25+Skor P26+P27
Jumlah Penelitian	Skor	=	129+121+120+114+124+131+117+139+112+111+113+118+115+111+126+112+113+121+119+112+118+115+132+125+127+130+122
	IS	=	3,247
		=	$\frac{3,247}{3,996} \times 100\%$
		=	81,2%

Tanggapan para Tenaga Pendidik (Guru) sebagai responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Konawe Selatan memperoleh persentase skor sebesar 81,2% berada dalam rentang baik 78%-89% atau berada dalam kategori sering . Dikatakan baik karena dalam penelitian menggunakan distribusi perolehan persentase apabila menunjukkan skor 78%-89% nilai tersebut maka dikategorikan sering.

4.5.2 Kinerja Guru

Tabel 4.11 distribusi frekuensi responden berdasarkan hasil jawaban kuesioner

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				SKOR
		S	SR	KK	TP	
		4	3	2	1	
a. Merencanakan Program Kegiatan Pembelajaran						
1.	Penyusunan perencanaan kegiatan pembelajaran minimal terdiri atas silabus dan rencana pembelajaran jangka pendek (RPP)	17 (45,9%)	18 (48,6%)	2 (5,4%)	0 (0%)	126
2.	Penyusunan bahan ajar disusun secara sistematis	15 (40,5%)	20 (54,1%)	2 (5,4%)	0 (0%)	124
3.	Penyusunan rencana pembelajaran jangka pendek (RPP) didasarkan hasil penyusunan silabus	18 (48,6%)	14 (37,8%)	5 (13,5%)	0 (0%)	124
4.	Tujuan pembelajaran yang dirumuskan disesuaikan dengan kompetensi dasar	14 (37,8%)	17 (45,9%)	6 (16,2%)	0 (0%)	119
5.	Materi pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	14 (37,8%)	17 (45,9%)	6 (16,2%)	0 (0%)	119
6.	Materi ajar yang digunakan disesuaikan dengan alokasi waktu pembelajaran	17 (45,9%)	12 (32,4%)	8 (21,6%)	0 (0%)	120
7.	Media/alat pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan perkembangan peserta didik	12 (32,4%)	18 (48,6%)	7 (18,9%)	0 (0%)	116
8.	Media/alat pembelajaran yang dipilih disesuaikan dengan materi pembelajaran	12 (32,4%)	18 (48,6%)	7 (18,9%)	0 (0%)	116
9.	Langkah-langkah dalam proses pembelajaran yang ditentukan berdasarkan metode pembelajaran	18 (48,6%)	12 (32,4%)	6 (16,2%)	1 (2,7%)	121

	yang digunakan					
10.	Sumber belajar yang dipilih disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	12 (32,4%)	13 (35,1%)	11 (29,7%)	1 (2,7%)	110
11.	Sumber belajar yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran	11 (29,7%)	21 (56,8%)	5 (13,5%)	0 (0%)	117
12.	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	28 (75,7%)	2 (5,4%)	6 (16,2%)	1 (2,7%)	131
13.	Teknik penilaian hasil belajar yang digunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran	9 (24,3%)	14 (37,8%)	12 (32,4%)	2 (5,4%)	104
b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran						
14.	Pelaksanaan pembelajaran didasarkan pada hasil penyusunan rencana kegiatan pembelajaran	12 (32,4%)	15 (40,5%)	8 (21,6%)	2 (5,4%)	111
15.	Pelaksanaan piket kebersihan kelas yang dilaksanakan siswa	14 (37,8%)	11 (29,7%)	11 (29,7%)	1 (2,7%)	112
16.	Ketepatan waktu masuk dan keluar kelas	14 (37,8%)	11 (29,7%)	10 (27,0%)	2 (5,4%)	111
17.	Melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran	14 (37,8%)	9 (24,3%)	12 (32,4%)	2 (5,4%)	109
18.	Ruang, alat dan media pembelajaran yang digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar mampu dalam mengawasi pelaksanaan pembelajaran	9 (24,3%)	20 (54,1%)	6 (16,2%)	2 (5,4%)	110
19.	Menyampaikan kompetensi dasar atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa	11 (29,7%)	17 (45,9%)	8 (21,6%)	1 (2,7%)	112
20.	Bahan belajar yang dijelaskan memiliki kejelasan sesuai dengan	9	13	11	4 (10,8%)	101

	materi pembelajaran	(24,3%)	(35,1%)	(29,7%))	
21.	Mampu dalam mengelola dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib	16 (43,2%)	8 (21,6%)	9 (24,3%)	4 (10,8%)	110
22.	Mampu menggunakan teknik tanya jawab dalam meningkatkan partisipasi siswa dalam kelas	7 (18,9%)	10 (27,0%)	13 (35,1%)	7 (18,9%)	91
23.	Mampu membagi waktu dengan tepat, sehingga proses pembelajaran berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan	11 (29,7%)	15 (40,5%)	10 (27,0%)	1 (2,7%)	110
24.	Mampu menggunakan media pembelajaran yang disesuaikan dengan materi atau KD	15 (40,5%)	7 (18,9%)	12 (32,4%)	3 (8,1%)	108
25.	Mampu meningkatkan efektivitas variasi gerakan badan dalam proses pembelajaran	9 (24,3%)	11 (29,7%)	16 (43,2%)	1 (2,7%)	102
26.	Memiliki ketepatan dalam menggunakan bahasa dan isyarat dalam proses pembelajaran	13 (35,1%)	11 (29,7%)	13 (35,1%)	0 (0%)	111
27.	Mampu memanfaatkan kecukupan dan proporsi alokasi waktu yang tersedia	9 (24,3%)	13 (35,1%)	12 (32,4%)	3 (8,1%)	102
c. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran						
28.	Dalam mengevaluasi pembelajaran menggunakan penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan	13 (35,1%)	15 (40,5%)	7 (18,9%)	2 (5,4%)	113
29.	Mampu menggunakan bentuk dan jenis penilaian yang telah ditentukan	11 (29,7%)	8 (21,6%)	17 (45,9%)	1 (2,7%)	103
30.	Mampu menyusun alat evaluasi, seperti tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan	9 (24,3%)	9 (24,3%)	17 (45,9%)	2 (5,4%)	99

31.	Dalam penyusunan alat evaluasi dapat digambarkan dari frekuensi secara variatif	10 (27,0%)	14 (37,8%)	13 (35,1%)	0 (0%)	108
d. Tindak lanjut/ Pengawasan Pembelajaran						
32.	Mampu mengulang penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran	12 (32,4%)	9 (24,3%)	14 (37,8%)	2 (5,4%)	105
33.	Mampu mengulang secara ringkas atau meninjau Kembali materi yang telah diberikan	11 (29,7%)	10 (27,0%)	16 (43,2%)	0 (0%)	106
34.	Mampu memeriksa hasil tes siswa atau memberi skor tes hasil belajar siswa secara objektif	15 (40,5%)	9 (24,3%)	11 (29,7%)	2 (5,4%)	111
35.	Mampu menginformasikan hasil penilaian pembelajaran kepada siswa	9 (24,3%)	18 (48,6%)	8 (21,6%)	2 (5,4%)	108
36.	Mampu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya dibawah rata-rata	14 (37,8%)	15 (40,5%)	7 (18,9%)	1 (2,7%)	116
37.	Mampu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya diatas rata-rata	17 (45,9%)	15 (40,5%)	4 (10,8%)	1 (2,7%)	122

(Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS21,2020)

Adapun rumus perhitungan indeks skor (IS) untuk mengetahui persentase jawaban dari responden sebagai berikut :

$$IS = \frac{SC}{si} \times 100\%$$

Dengan membagi skor dalam 4 kriteria, sehingga jika dihubungkan dengan konsep penelitian ini maka interpretasi skor perolehan representasi skor responden terhadap kinerja guru adalah :

1. > 83% = Selalu
2. 63%-82% = Sering
3. 43%-62% = Kadang-Kadang
4. < 42% = Tidak Pernah

Jumlah skor ideal (SI) = 4 (nilai skala tertinggi) × 37 (jumlah pernyataan) × 37
(jumlah responden) = 5,476

Jumlah penelitian	Skor	=	Skor P1+Skor P2+Skor P3+Skor P4+Skor P5+Skor P6+Skor P7+Skor P8+Skor P9+Skor P10+Skor P11+Skor P12+Skor P13+Skor P14+Skor P15+Skor P16+Skor P17+Skor P18+Skor P19+Skor P20+Skor P21+Skor P22+Skor P23+Skor P24+Skor P25+Skor P26+Skor P27+Skor P28+Skor P29+Skor P30+Skor P31+Skor P32+Skor P33+Skor P34+Skor P35+Skor P36+Skor P37
Jumlah Penelitian	Skor	=	126+124+124+119+119+120+116+116+121+110+117+131+104+111+112+111+109+110+112+101+110+91+110+108+102+111+102+113+103+99+108+105+106+111+108+116+122
		=	4,138
		=	$\frac{4,138}{5,476} \times 100\%$
			75,5%

Tingkat kepuasan responden terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Konawe Selatan memperoleh persentase skor 75,5% berada dalam rentang Tinggi 63%-82% atau berada dalam kategori Sering. Dikatakan Sering karena dalam penelitian ini menggunakan distribusi perolehan persentase kepuasan kinerja guru apabila menunjukkan skor sebesar 75,5% maka berada direntang antara 63%-82% yang artinya termasuk dalam kategori Sering.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah “suatu usaha yang menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi dan tidak memaksa dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan. (James L, 2017) Thoha merumuskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antar kepemimpinan dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu (Kartono, 2015). Pemimpin disekolah mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar ia mau mengikuti tujuan sekolah atau organisasi. Mempengaruhi orang lain dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar

menyatukan tindakannya kearah sasaran yang hendak dicapai. Adapun kepemimpinan pendidikan ialah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan yang diraih diluar sistem sekolah (Komariah, 2014). Dalam penelitian ini, perhitungan statistik terhadap masing-masing aspek kepemimpinan menunjukkan bahwa para tenaga pendidik (guru) merasa puas terhadap masing-masing aspek kepemimpinan kepala madrasah yang meliputi dalam aspek mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan. Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepemimpinan mempengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan bawahan menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama. (Usman, 2013).

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan masing-masing bahwa definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki, jadi yang dimaksud kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok

untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala madrasah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala madrasah, baik hard skill maupun soft skill, untuk mempengaruhi sumber daya sekolah atau madrasah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah/madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada disekolah/madrasah dengan optimal, sehingga guru, staff, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah/madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi para stakeholders madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi guru, staff, dan pegawai lainnya. (Euis Karwati, 2013)

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Kepemimpinan pendidikan diartikan sebagai suatu usaha untuk

menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan agar secara sukarela dan penuh tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. (Hamdi, 2014)

Memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,951 > dari nilai T_{tabel} sebesar 1,689 serta hasil signifikansi dengan perolehan nilai $0,000 < \text{nilai sig. } 0,05$, pada variabel kepemimpinan kepala madrasah. Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel *coefficients* maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 penelitian diterima yaitu kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. ahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Ini berarti jika kepemimpinan kepala madrasah baik dapat menaikkan tingkat kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Konawe Selatan. Baik tidaknya kepemimpinan kepala madrasah dapat menentukan baik tidaknya kinerja guru. Kepala madrasah harus dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa untuk kinerja guru mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah kurang baik maka tingkat kinerja guru akan rendah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan Sapri (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di MAN 1 Polewali Mandar

4.6.2 Kinerja Guru

Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja atau reformasi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja. Berknaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Dapertement Of Education telah mengembangkan Teacher Performance Assessment Instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: Rencana Pembelajaran (teaching plans and material) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Prosedur Pembelajaran (classroom procedure), dan hubungan antar pribadi (interpersonal skill), Penilaian pembelajaran Kemampuan membina hubungan antar pribadi yang meliputi usaha dalam mengembangkan minat dan bakat siswa, kesesuaian KBM dengan karakteristik siswa, kualitas penerapan keteladanan; kemampuan untuk mendorong prakarasa dan kreativitas siswa, kemampuan KBM dengan pembelajaran yang aktif, kreatif, kesediaan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa, keterbukaan dalam menerima kritik dan saran; Kemampuan melaksanakan penilaian yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi,

kelengkapan prasyarat pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.

Pengertian kinerja atau *Performance* diartikan unjuk kerja atau pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Usman berpendapat bahwa "pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan keputusan kerja seseorang". Ini menjelaskan bahwa keberhasilan kinerja juga ditentukan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam hal ini kepala madrasah) dalam memimpin mitra kerjanya, baik itu guru maupun pegawai-pegawainya. (Usman N. , 2012).

Menurut Barnawi dan Arifin (2012), guru merupakan pendidik dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pembelajaran siswa. Selanjutnya Rusman (2012) menambahkan bahwa wujud perilaku guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Wibowo (2012) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hussein (2017) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari

seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata.

Erjati (2017) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Berikutnya yakni penjelasan terkait distribusi frekuensi, distribusi frekuensi bisa dikatakan sebagai gambaran umum dari semua nilai yang berbeda dalam beberapa variabel penelitian dan frekuensi kemunculannya. Artinya distribusi frekuensi menunjukkan bagaimana frekuensi didistribusikan ke nilai-nilai atau dengan kata lain dalam statistik dan

statistika distribusi frekuensi memberikan informasi tentang jumlah kemunculan (frekuensi) nilai berbeda yang didistribusikan dalam periode waktu atau interval tertentu yang dapat disajikan dalam bentuk daftar tabel, atau representasi grafis. Distribusi frekuensi bisa dikatakan sebagai daftar tabel atau grafik yang menyajikan frekuensi dari berbagai hasil penelitian dalam sampel. Setiap entri dalam tabel berisi frekuensi atau hitungan kemunculan nilai dalam grup atau interval tertentu. Pengujian hipotesis penelitian statistik didasarkan pada penilaian perbedaan dan persamaan antara distribusi frekuensi. Penilaian ini melibatkan pengukuran tendensi sentral atau rata-rata, seperti mean dan median, dan pengukuran variabilitas atau dispersi statistik seperti deviasi standar atau varians.

