

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH PEREMPUAN TERHADAP KINERJA
GURU DI MI SILAHUL ULUM PATI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Mia Novita Sari
NIM: 1903036077

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI WALISONGO
SEMARANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mia Novita Sari

NIM : 1903036077

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
PEREMPUAN TERHADAP KINERJA GURU DI MI
SILAHUL ULUM PATI**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri,
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 23 Juni 2023

Pembuat Pernyataan,



Mia Novita Sari
NIM: 1903036077



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Fak. 024-7615387
www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Silahul Ulum Pati
Penulis : Mia Novita Sari
NIM :1903036077
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diajukan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 26 Juni 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Farkuroji, M. Pd.
NIP: 197704152007011032

Pengujii I,

Dr. Fahrurrozi, M. Ag
NIP: 197708162005011003



Sekretaris Sidang,

Drs. Wahyudi, M. Pd.
NIP: 196803141995031001

Pengujii II,

Syaiful Bakhri, M. MSI
NIP: 198810302019031011

Pembimbing,

Drs. Wahyudi, M. Pd.
NIP: 196803141995031001

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 15 Mei 2023

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Silahul Ulum Pati**
Nama : Mia Novita Sari
NIM : 1903036077
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Drs. H. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 196803141995031001

ABSTRAK

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Silahul Ulum Pati

Penulis : Mia Novita Sari

NIM : 1903036077

Kesenjangan kelamin yang menjadi suatu alasan pokok mengapa jumlah pemimpin perempuan cukup rendah, perbedaan *gender* masih menjadi hambatan bagi perempuan untuk menempati posisi sebagai pemimpin padahal kepemimpinan kepala sekolah merupakan langkah awal sebuah organisasi. Peran kepala sekolah perempuan yang efektif akan meningkatkan kinerja guru dan tercapainya tujuan pembelajaran. Pada penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum Pati.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan 30 responden, pembuatan kuesioner menggunakan *skala likert* dengan nilai 1-5 yang menggunakan teknik pengumpulan data antara lain dengan observasi, menyebarkan kuesioner, dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dengan bantuan *Software Statistical Program for Social Science* atau SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana memperoleh $Y = 55,457 + 1,255X$. Selanjutnya pada penelitian ini terdapat adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum. Pada uji T parsial diperoleh hasil nilai T hitung sebesar 3,731 dan T tabel sebesar 2,051 maka dapat disimpulkan $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara variable X dan variable Y. kemudian terdapat pengaruh antar variable X dan Y sebesar 33,2% dari hasil uji koefisien determinasi (R square) sebesar 0,332. Dan selebihnya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf arab latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB menteri agama dan menteri pendidikan kebudayaan R.I. Nomer:159/1987 dan Nomer: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks arabnya

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	ʿ
ث	ṡ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ه	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
س	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	ʿ
ص	ṡ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Huruf Diftong:

au = أُو

ai = أَي

iy = أَي

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr.Wb.

Puji Syukur kepada Allah Swt. Yang memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita sehingga sampai pada masa keislaman yang penuh dengan rahmat.

Berkat rahmat serta karunia Allah swt, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Silahul Ulum Pati” sebagai bagian dari persyaratan gua memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam program studi manajemen pendidikan islam (MPI). Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas kuasa Allah, bimbingan, dan bantuan serta dukungan dari banyak pihak, dengan demikian penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr.H. Ahmad ismail, M. Ag., M. Hum.
3. Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M. Pd. Dan Agus Hunaifi, M. Ag.

4. Dosen pembimbing, Bapak Drs. Wahyudi, M.Pd. yang telah berkenan meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen wali, Bapak Syaiful Bakhri, M.MSI. yang telah memberikan motivasi untuk terus mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh dosen staf dan seluruh civitas akademik UIN Walisongo Semarang yang sudah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
7. Kepala sekolah MI Silahul Ulum Pati, Ibu Lilik Mudawwimah, S. Pd. I. yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Guru serta tenaga pendidik MI Silahul Ulum Pati yang telah berkenan membantu penulis dalam proses penelitian
9. Kedua orang tuaku tersayang Bapak Supomo dan Ibu Zakiyah terima kasih atas semua doa, pengorbanan, kasih sayang serta motivasi selama penulis menempuh studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisong Semarang.
10. Adeg-adekku tercinta, dek Hafi dan dek Atta yang telah menghibur dan memberi dukungan. Semoga terapai apa yang kalian cita-citakan.
11. Terima kasih teman-teman ku Intan, Nisa, Mbak Salsa, Saroh, Dista, Marni, Nurul, temen-temen kos K-25 dan teman-temank yang tak bisa ku sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menghibur penulis dalam semangat untuk teman-temanku dalam menyelesaikan study.
12. Muhammad Ali Akhwani terima kasih telah memberikan *support* dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam mengerjakan penelitian.

13. Terima kasih kepada teman-teman seperjuanganku MPI angkatan 2019, dan terkhusus MPI 19 C yang saling memberikan motivasi selama perkuliahan.
 14. Terimakasih untuk semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
 15. Terima kasih untuk diriku sendiri atas semua perjuangan dan usahanya selama ini, semoga selalu semangat dalam menjalani hari
- Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi tidak terlepas dari kesalahan dan kekurangan. Untuk itu kritik dan saran pembaca yang membangun dapat menjadikan penulis dapat memperbaiki skripsi ini. Semoga kedepannya skripsi ini memberikan manfaat untuk bidang keilmuan khususnya bagi penulis maupun pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 23 Juni 2023

Pembuat pernyataan

Mia Novita Sari

NIM 1903036077

DAFTAR ISI

HALAMAN AWAL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	Error!
Bookmark not defined.	
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	8
a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan	8
b. Tipe Kepemimpinan	10
c. Kepemimpinan Perempuan.....	12
d. Peran Kepala Sekolah.....	19
e. Faktor Pendukung Kepala Sekolah Perempuan	22

f. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan	24
B. Kinerja Guru	26
a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	30
b. Indikator Kinerja Guru	35
C. Kajian Pustaka Relevan	36
D. Kerangka Berfikir.....	43
E. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Variable Penelitian	48
E. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	63
A. Deskripsi Data Umum	63
B. Hasil Penelitian	69
C. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	86
C. Penutup.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	92
RIWAYAT HIDUP.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Kajian Pustaka Relevan	37
Tabel 3. 1. Variabel Penelitian	48
Tabel 3. 2. Indikator dan Kisi-Kisi Variabel X	49
Tabel 3. 3. Indikator dan Kisi-Kisi Variabel Y	52
Tabel 3. 4. Skor Skala Likert.....	57
Tabel 3. 5. Kategori Perhitungan Presentase.....	59
Tabel 4. 1. Struktur Organisasi Guru	67
Tabel 4. 2. Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4. 3. Pendidikan Responden.....	68
Tabel 4. 4. Usia Responden.....	69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y	71
Tabel 4. 7. Hasil Uji Reliabilitas variabel X	73
Tabel 4. 8. Hasil Uji Reliabilitas variabel Y	73
Tabel 4. 9. Kategori Koefisiensi Reliabilitas	74
Tabel 4. 10. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel X	75
Tabel 4. 11. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X.....	76
Tabel 4. 12. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y	77
Tabel 4. 13. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	78
Tabel 4. 14. Hasil Pengujian Uji Normalitas.....	79
Tabel 4. 15. Hasil Uji Linieritas	80
Tabel 4. 16. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	80
Tabel 4. 17. Hasil Uji t.....	82
Tabel 4. 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir	44
Gambar 3. 1. Variabel Penelitian.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesenjangan kelamin yang menjadi suatu alasan pokok mengapa jumlah pemimpin perempuan cukup rendah, perbedaan *gender* masih menjadi hambatan bagi perempuan untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Pendapat dari Abu Hanifah yang menyatakan bahwa perempuan boleh menjadi hakim. artinya perempuan diperbolehkan memiliki kebebasan dalam memberikan keputusan daam ranah tersebut. Dengan demikian perempuan diperbolehkan menjabat sebagai pemipin.¹

Berdasarkan Q.S. Al-Baqarah ayat 30 menjelaskan tentang pandangan islam tentang kepemimpinan, bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan untuk menjadi pemimpin

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepadapara Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat

¹ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Hand Book Of Education Management*, cet. II, (Jakarta, prenamedia group, 2018), hlm. 98-104

kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:"Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamuketahui".

Makna pemimpin dalam ayat ini cukup luas bisa berarti pemimpin di lembaga pemerintah, pemimpin di lembaga pendidikan, pemimpin ditingkat RT/RW, pemimpin bagi keluarganya atau bahkan pemimpin bagi dirinya sendiri.

Kepemimpinan di sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang penting. Kepemimpinan merupakan kegiatan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan semua anggota yang bertujuan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi dari suatu organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan awal dalam menentukan arah dan tujuan dari organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran serta tanggung jawab sebagai pemimpin dalam memimpin proses pendidikan di sekolah, meningkatkan kualitas mutu sumber daya manusia, meningkatkan kinerja guru, pendidik serta semua pihak dalam bimbingan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik karena guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan validitas atas prestasi kerjanya. Oleh sebab itu kepala sekolah harus mengembangkan kinerja guru agar memperoleh hasil kerja yang berkualitas. Salah satu unsur dalam meningkatkan mutu

sekolah adalah kinerja guru yang meliputi kedisiplinan guru serta profesionalisme yang dimilikinya.²

Berdasarkan Permendiknas RI Nomer 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/ madrasah.. Standar yang harus dipenuhi sebagai kepala sekolah antara lain kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan kompetensi social. Didalam nya menjelaskan kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah/ madrasa dan tidak menjelaskan bahwa kepala sekolah diwajibkan berjenis kelamin laki-laki artinya jabatan kepala sekolah boleh dijabat oleh laki-laki atau perempuan yang telah memenuhi standar kualifikasi untuk menjadi kepala sekolah. Departemen pendidikan telah memberikan kesempatan kepada wanita untuk menjadi pemimpin di sekolah-sekolah semua jenjang satuan pendidikan. Perempuan memiliki peran penting dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hal ini dapat dirasakan setelah R.A. Kartini menyuarkan gerakan emansipasi wanita. Saat ini kedudukan perempuan sebagai pemimpin mulai mendapat pengakuan.³

Perempuan sering kali dianggap lemah dibanding dengan laki-laki karena perempuan memiliki sifat yang femini padahal perempuan juga bisa bersaing dengan kemampuan laki-laki. Sebenarnya laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan, hak dan

² Munajat, *Manajemen Kepemimpinan ...* hlm. 9.

³ Badrus, Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Lembaga Pendidikan Islam Dasar di Kecamatan Ngaglek Kabupaten Blitar, *Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, No. 2, 2019: 146

kesempatan yang sama. Kesempatan yang sama untuk menjadi kepala sekolah, guru, komite sekolah dan lain sebagainya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia nomer 13 tahun 2007 menyatakan bahwa kepala sekolah diuntut untuk memiliki minimal lima kompetensi antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervise, dan kompetensi sosial.⁴

Pada zaman sekarang dalam lembaga pendidikan peran pemimpin perempuan tidak suatu hal yang tabuh. Kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan sudah banyak dilakukan di lingkup pemerintah, perusahaan dan lain-lain. Tetapi pada lingkup pendidikan keberadaan kepemimpinan perempuan masih rendah. Menurut survey yang dilakukan oleh INOVASI pada tahun 2018, menjelaskan bahwa masih rendahnya kepala sekolah perempuan di SD/ MI. dari survey tersebut menjelaskan jumlah kepala sekolah perempuan pada tingkat SD terdapat 30 %, sedangkan untuk tingkat pendidikan MI jumlah kepala sekolah perempuan lebih rendah lagi, yakni kurang dari 20 persen. Sementara itu penilaian kepala sekolah laki-laki dan perempuan berdasarkan penilaian kinerja guru dan manajemen meyakini bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih unggul.⁵

⁴ Asep Kurnawan, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah*, Jurnal Equalita, Vol. 2 Issue 1

⁵ Inovasi, *Laporan Final Studi: Mengenai Hambatan Multidimensional Perempuan Menjadi Kepala Sekolah dan Madrasah* (Jakarta: Inovasi, 2021) hlm. 6.

Berdasarkan data DAPODIK tahun 2021 menjelaskan terdapat 45 persen kepala sekolah perempuan dijenjang pendidikan SD negeri maupun swasta. Sedangkan untuk jenjang pendidikan madrasah ibtidaiyah menurut data SIMPATIKA kementerian agama RI terdapat 34 persen kepala sekolah perempuan. Dari data tersebut menjelaskan bahwa masih rendahnya kepala sekolah di sekolah umum maupun madrasah. Keterlibatan perempuan menjadi kepala sekolah kurang dari 50 persen. Walaupun keberadaan perempuan sangat memadahi untuk menjabat sebagai kepala sekolah perempuan secara proporsional, tetapi pada kenyataannya kepemimpinan kepala sekolah lebih dominan dijabat oleh laki-laki.⁶

Rendahnya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dikarenakan perempuan dinilai lemah dalam mengambil keputusan. Masyarakat percaya bahwa perempuan lebih ekspresif secara emosional dibandingkan laki-laki. Menurut Fischbach dan Lichtenthaler menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan ketika mengambil keputusan lebih mengarah menggunakan perasaan sehingga hal ini yang menimbulkan hambatan keberhasilan kepemimpinan perempuan.⁷

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di MI Silahul Ulum peneliti melihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan sudah cukup bagus, baik dari segi manajerial, maupun peningkatan kinerja guru. Terbukti dari prestasi yang di capai oleh

⁶ Inovasi, *Laporan Final Studi*, hlm. 9.

⁷ Andrea Fischbach, Philipp Wolfgang Lichtenthaler. (2015). "Leadership and Gender Stereotyping of". *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 153-162.

peserta didik maupun pendidiknya. Upaya kepala sekolah melakukan peningkatan kinerja guru melalui diklat, supervisi, pelatihan, workshop, dan lain-lain. Selain itu ada kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dikarenakan ada beberapa guru yang sudah berusia lanjut sehingga agak kesusahan dalam mengikuti perkembangan teknologi.

Masyarakat sekitar sekolah tidak membedakan kepala sekolah laki-laki dan perempuan. Kerjasama serta komunikasi yang baik akan mempermudah kepala sekolah dalam mengkoordinasi dari segala arah, serta terjalinnya ikatan kekeluargaan serta kerjasama yang sangat kental kepada *stakeholder*.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum Pati?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum Pati

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoristis maupun praktis, dengan perincian sebagai berikut:

1. Manfaat teoristis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan kajian dan bahan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi lembaga pendidikan diharapkan skripsi ini menjadi bermanfaat untuk menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini berguna sebagai sumber informasi yang bermanfaat tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan penelitian ini diharapkan memperoleh informasi yang positif pada lembaga pendidikan, kepala sekolah, guru, dan lembaga pendidikan lainnya sehingga dapat mengembangkan kinerja guru dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan keberhasilan kinerja yang positif, baik dalam meningkatkan keberhasilan individu maupun keberhasilan organisasi. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi patokan untuk menentukan kemajuan sekolah.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang menjadi bisa menjadi contoh oleh sekelompok manusia untuk di ikuti dan bisa memberikan dampak positif, seperti kewibawaan atau kedisiplinan, sehingga membawa pengaruh sekelompok manusia untuk mengikutinya.⁸

Leadership atau kepemimpinan yang berasal kata *leader* yang bermakna pemimpin. Pemimpin adalah seorang yang memiliki jabatan sebagai pimpinan, dan kepemimpinan merupakan tugas atau pekerjaan sebagai pemimpin. Menurut *accomplish some goals* kepemimpinan merupakan suatu bentuk usaha yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Nawawi kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang untuk

⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) hlm. 26.

memengaruhi beberapa orang untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan.⁹

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab serta mengarahkan pekerjaan dan kegiatan anggotanya.¹⁰Kata pemimpin memiliki makna menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberikan dan lain-lain.¹¹Menurut Georgi R Terry mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi sekelompok orang yang dibimbing guna tercapainya tujuan organisasi.¹²

Kata kepala sekolah tersusun atas dua kata yakni kepala dan sekolah. Kepala diterjemahkan sebagai pemimpin ketua atau pemimpin pada suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang yang digunakan siswa atau siswai dalam kegiatan belajar mengajar. Singkatnya kepala sekolah adalah tenaga pendidik yang bertugas untuk meberkan tugas sebagai pimpinan sekolah yang digunakan sebagai kegiatan belajar mengajar, atau sebuah lokasi yang didalamnya terdapat guru dan siswa yang saling berinteraksi memberikan pelajaran.

⁹ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 1.

¹⁰ Uhar Suharsaputra, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama, 2016), h. 21.

¹¹ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*, (Bandung : Pustaka Setia, 2017), h. 36..

¹² Miftahul toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo, 2004) hlm. 22.

Dibandingkan dengan laki-laki perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak. Allah SWT menciptakan manusia yang terbagi atas wanita dan pria. Pada dasarnya perempuan dan laki-laki mempunyai posisi, , dan tanggung jawab yang sama, serta tidak ada perbedaan antar keduanya.¹³ Bene D. M, Djasmoredjo menjelaskan bahwa pria dan wanita hanya memiliki perbedaan dalam hal biologisnya saja. Wanita dikategorikan sebagai orang yang lemah lembut, memiliki sikap cenderung patuh, pasif dan keibuan. Sedangkan pria sering kali digambarkan orang yang *gentel*, lebih aktif, berkepribadian tangguh, , otonom dan agresif.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan adalah seseorang perempuan yang dapat mempengaruhi orang lain dan bertanggung jawab penuh pada lembaga pendidikan. Dengan tugasnya untuk mengarahkan, mengatur, serta mengayomi sekolah guna tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

b. Tipe Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, ada 3 jenis gaya kepemimpinan yang menjadi pokok dari bentuk gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan *laissez faire*, gaya kepemimpinan demokratis. Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan tersebut antara lain:

¹³Dara Affiah Neng, *Islam, Kepemimpinan Perempuan Dan Seksualitas*, (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), h. 4-5.

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya otokratis pemimpin memiliki sikap otoriter kepada anggota organisasinya. Dalam kepemimpinan ini cenderung egois, pemimpin sebagai penggerak dan memaksa kelompok, sedangkan anggota kelompoknya tidak diperbolehkan menyampaikan saran dan membantah perintah. Setiap anggota kelompok diwajibkan untuk mengikuti dan menjalankan apa yang diperintahkan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ortokratis berarti setiap anggotanya menjalankan dengan baik apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya.

2. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah pemimpin yang kurang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin dan menyerahkan segalanya kepada anggotanya. Tipe pemimpin *laissez faire* cenderung pasif dan pemimpin tidak mengoreksi hasil pekerjaan anggota serta pemimpin tidak memberikan tugas dan kerja sama di serahkan kepada kelompok. Tipe pemimpin ini memiliki keyakinan penuh pada kinerja anggotanya.¹⁴

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin selalu memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Hubungan pemimpin dengan anggotanya yang didasari dengan rasa saling menghargai dan menghormati. Pemimpin

¹⁴ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hlm. 48.

menganggap bahwa setiap anggotanya memiliki hak untuk dihargai, dan dihargai sebagai manusia yang memiliki kemampuan, keinginan, kehendak, pemikikiran, minat, perhatian dan lain-lain.¹⁵

c. Kepemimpinan Perempuan

Setiap manusia baik laki-laki ataupun perempuan memiliki kedudukan yang sama di sisi Allah yang membedakan adalah ketakwaan. Seperti yang dijelaskan dalam surah Al- Hujarat ayat 13:

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتَأْتُهُمْ

Artinya: “*Sesungguhnya yang paling mulia disisi Allah adalah yang paling takwa*”

Dalam pandangan islam tidak melarang seorang perempuan untuk menjadi pemimpin. Sebagaimana hadist Nabi:

كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ

Artinya: “*Setiap kamu adalah pemimpin, dan masing-masing kamu bertanggung jawab atas yang dipimpin*” (H.R. Muslim)

Berdasarkan hadist tersebut mengajarkan bahwa manusia di muka bumi ini laki-laki atau perempuan adalah pemimpin seperti yang telah di jelaskan dalam Q.S. Al- Baqarah ayat 30, pemimpin bagi keluarganya, pemimpin bagi organisasinya, pemimpin bagi

¹⁵ Munajat, *Manajemen Kepemimpinan* ... hlm. 21.

dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Dan sebaik-baiknya seorang pemimpin ialah yang bertanggung jawab apa atas yang dia pimpin.

Islam meupakan agama yang universal, islam mengatur kehidupan manusia untuk tercaainya kebahagiaan dunia dan akhirat.

Menurut Hasan dan Otman menjelaskan kepemimpinan perempuan yang berbakat dan percaya diri yang memiliki karakter beberapa karakteristik yang pada umumnya berbeda dengan kepemimpinan laki-laki. Perbedaan kepemimpinan laki-laki dan perempuan menurut hasan dan otman antara lain:

1. Kepemimpinan perempuan lebih persuasive dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Artinya kepemimpinan perempuan lebih suka mengajak bahwahnya untuk berbaur dan memberi motivasi agar tercapainya tujuan organisasi.
2. Dalam mengalami kesulitan, pemimpin perempuan mau untuk belajar dari kesulitan yang mereka alami
3. Keterlibatan pemimpin perempuan dalam membangun kerja sama tim, menyelesaikan masalah, dan pengambilan keputusan dilakukan dengan ikut serta secara menyeluruh. Kepemimpinan perempuan lebih mungkin untuk mengambil resiko dan mengabaikan aturan.¹⁶

Menurut Endriawari dari temuan penelitiannya mengungkapkan bahwa karakteristik perempuan sebagai pemimpin

¹⁶ Yeni Wulandari, "Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan* 3, No. 1 (January 2018): 131.

antara lain tidak ambisius, jujur, sabar, disiplin, sederhana, mandiri, berperilaku tegas¹⁷

Pada dasarnya kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan anggotanya, sehingga para anggota organisasinya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas nya secara efektif dan efisien. Kemampuan kepala sekolah dalam memenuhi tujuan tersebut sangat tergantung pada kredibilitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang bersangkutan. Keberhasilan kepala sekolah salah satunya ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.¹⁸

Menurut Sitomurang gaya kepemimpinan perempuan dibagi menjadi dua yakni yaitu kepemimpinan feminim maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional transaksional. Dalam kehidupan nyata tidak selalu dua gaya kepemimpinan perempuan tersebut yang menjadi bahan acuan, pemimpin perempuan bisa saja mengkolaborasikan dua gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bentuk dan spesifikasi pekerjaan. Gaya kepemimpinan perempuan di jelaskan sebagai berikut:

¹⁷ Hendro Widodo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman*, *Jurnal Pendidikan* (Vol. 8, No. 1, tahun 2019)

¹⁸ Eutrovia Iin Kristiyanti dan Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel)", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, No 1, (April 2015) : 37-49

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin perempuan cenderung memperlihatkan kekuasaannya untuk memimpin bawahannya artinya kepemimpinan ini berkarakter *power over*. Seperti yang dikemukakan oleh Engen, Rien, dan Willemsen menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan maskulin mempunyai karakteristik yang terlihat, yaitu:

a) Tegas

Sifat yang tegas akan menjadikan diri sendiri merasa yakin akan kualitasnya dan percaya diri tanpa menjadi agresif. Perilaku tegas mencerminkan sikap percaya diri.

b) Orientasi Tugas

Pemimpin yang berorientasi pada tugas dalam mencapai organisasi cenderung memiliki sikap lebih semangat mencari cara-cara agar tercapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Bentuk kepemimpinan feminim lebih cenderung kepemimpinan aktif, artinya dalam menjalankan proses kepemimpinan pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengurus bagi orang lain, bertanggung jawab aktivitas, dan pembawa pengalaman. Kepemimpinan feminim terdiri dari tiga unsur, antara lain:

a) Karismatik

Kepemimpinan perempuan cenderung menggunakan tipe kepemimpinan transformasional. Perilaku

pemimpin yang memiliki sifat karismatik lebih berfikir kedepan, percaya diri antusias dan motivasional

b) *Team Oriented*

Pemimpin perempuan bertindak demokratis dan kolaboratif disbanding dengan pemimpin laki-laki. Dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan perempuan di dalam organisasi lebih kolaboratif, lebih komunikatif serta melakukan koordinasi untuk mencapai tujuan

c) *Self-Protective*

Keegoisan kepemimpinan perempuan lebih rendah disbanding dengan kepemimpinan laki-laki

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan bentuk kepemimpinan dimana orang tersebut adalah pemimpinnya berfokus pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan dengan hubungan menukarkan. Penukaran itu berdasarkan pada kesepakatan tentang klasifikasi tujuan, standar kerja, tugas kerja dan penghargaan. Menurut prajogo kepemimpinan ini terdiri dari bagian-bagian berikut:

a) *Contingent reward*

Peran *contingent reward* pemimpin dapat memberikan penghargaan atau imbalan bagi bawahannya yang berkinerja sesuai dengan apa

yang ditunjukkan dalam proses kerja. Misalnya pemimpin dapat memberikan imbalan atau *reward* kepada pegawai yang berprestasi, atau mereka dapat memberikan pujian dan pengakuan atas kinerja mereka.

b) *Active management by exception*

Mencakup aktivitas dimana karyawan dipantau dan bertindak korektif untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik. Misalnya saat karyawan sedang berkerja, manajer memeriksa untuk meminimalisir kesalahan dan mengoreksi saat terjadinya kesalahan.

c) *Passive management by exception*

Meliputi pemberian hukuman dan bertindak korektif lain untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dari standar kinerja karyawan. Perilaku pemimpin yang menerapkan *Passive management by exception* misalnya dalam melakukan pengawasan tidak dilakukan secara ketat setelah pekerjaan selesai pemimpin akan menilai pekerjaan ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan maka pemimpin akan melakukan inventarisasi, koreksi dan kritik

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tujuan dari kepemimpinan transformational untuk mencapai perubahan. Maksud dari perubahan tersebut

adalah berubah menjadai lebih baik dari sebelumnya. Sikap dari kepemimpinan transformasional yakni:

- a) *Dealized influence* (Karisma)
- b) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).
- c) *Individualized consideration* (perhatian individual)
- d) *Inspirational motivation* (Motivasi inspirational)¹⁹

Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama dan terdapat perbedaan satu sama lain. Menurut Roslin Groway dan paula Montgomery menyimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa terdapat perbedaan antara gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki diantaranya:

1. Cara memahami kepemimpinan, menurut laki-laki kepemimpinan diartikan sebagai mengarah (*directiv*), sedangkan perempuan menganggap bahwa kepemimpinan mempunyai arti memfasilitasi (*facilitatif*).
2. Dari asepek pekerjaan, kepemimpinan perempuan lebih menekan untuk memperkuat hubungan kebersamaan, dan proses. Sedangkan laki-laki lebih berfokus pada tugas, mewujudkan tujuan/ sarana, menguasai informasi dan kemenangan

¹⁹ Melyn Rosintan And Roy Setiawan, "Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Pt. Ruci Gas Surabaya," *Agora 2* (2014): 3-4.)

Pada dunia pendidikan, kepemimpinan perempuan biasanya cenderung memanfaatkan waktunya disekolah untuk menjadi kepala sekolah, guru, mementingkan mengajar dan memperoleh gelar lebih tinggi dibanding laki-laki. tinggi dari laki-laki, serta mementingkan mengajar dan kurikulum²⁰

Penemuan ini selaras dengan pendapat Oyniran dan Anchomese yang menjelaskan bahwa perempuan secara tidak langsung dan secara langsung mempengaruhi komitmen guru, proses belajar siswa terutama bagi mereka yang kesulitan dalam belajar. Dari penelitian ini juga menerangkan bahwa keberadaan perempuan dalam lingkup sekolah berguna untuk menciptakan lingkungan dan dukungan akademis serta memberikan perhatian kepada anak-anak, karenalingkungan belajar seperti lingkungan kehidupan mereka ketika dirumah.²¹

d. Peran Kepala Sekolah

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah adalah menciptakan keadaan belajar mengajar sehingga guru-guru bisa mengajar siswa-siswi dengan baik. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala sekolah memiliki tugas

²⁰ Nur Kholis, "Perempuan Dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan - Digilib UIN Sunan Ampel Surabaya, 2006, h. 5-6"

²¹ Oyeniran, Rassidy, Ishmael Bonjah Anchomese. (2014). "Women's Leadership Experiences: A Study of Ivorian Women Primary School Principals". *Journal of Educational Issues*, 4 (1), 148-173

ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah guna menciptakan kegiatan belajar mengajar yang baik, serta melakukan supervisi kepada guru-guru sehingga guru-guru memiliki kemampuan yang lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar dan membimbing pertumbuhan siswa siswi.

Berikut ini peran kepala sekolah dapat dijelaskan antara lain:

1. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), artinya kepala sekolah berkewajiban menumbuhkan, memajukan dan memperbaiki sekurang-kurangnya empat nilai kepada para guru antara lain: perkembangan spiritual dalam sikap dan karakter, memperbaiki moral yang bersangkutan dengan baik buruknya suatu pekerjaan, sikap dan kewajiban terhadap tugas masing-masing, membina fisik jasmani dan rohani.
2. Kepala sekolah sebagai *manager* (pengelola), untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, kepala sekolah di haruskan mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sebuah lembaga pendidikan.
3. Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah menjadi penanggung jawab dari kelancaran pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.
4. Kepala sekolah sebagai supervisor, artinya kemampuan kepala sekolah untuk meneliti, mencari, dan membuat langkah-langkah yang sesuai untuk mensejahterakan lembaga pendidikan.

5. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin). Tugas kepala sekolah pada hal ini meliputi mengarahkan, mengawasi, dan memperbaiki kemampuan guru, serta mampu berkomunikasi satu sama lain dan mengidentifikasi tugasnya.
6. Kepala sekolah sebagai *innovator* harus mampu mengidentifikasi, mendefinisikan, mengimplementasikan berbagai reformasi sekolah.
7. Kepala sekolah sebagai *motivator*. Sebagai *motivator* kepala sekolah diharuskan memiliki cara-cara yang efektif dan efisien dalam memotivasi staf pengajar dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.²²

Menurut Suetopo dan Suemanto menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki dua tanggung jawaban antara lain:

1. Melakukan administrasi sekolah untuk menciptakan kegiatan belajar yang efektif
2. Melaksanakan supervisi pendidikan untuk meningkatkan kegiatan mengajar guru untuk membimbing kemajuan siswa²³

Sejalan dengan uraian diatas, Martin dan Mellower serta Willower dan Kmetz, menjelaskan dari hasil penelitiannya dibeberapa sekolah unggul dalam menjalankan

²² Munajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah ...*, hlm. 25.

²³ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 19

tujuan dan program sekolah menjelaskan indicator kepala sekolah yang efektif antara lain:

1. Mempunyai visi masa depan sekolah yang kuat dan mampu mengajak seluruh warga sekolah untuk melakukannya.
2. Mempunyai cita-cita yang tinggi untuk prestasi dan kinerja warga sekolah
3. Selalu merencanakan dan meluangkan waktu melakukan observasi tentang beberapa kegiatan guru dan pembelajaran di kelas dan memberikan masukan yang positif untuk memecahkan masalah dan meningkatkan pembelajaran.
4. Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan untuk meminimalkan stres dan konflik negatif
5. Menggunakan macam-macam sumber belajar dan mengajak semua guru secara kreatif, produktif dan bertanggung jawab
6. Mengawasi prestasi siswa baik secara kelompok maupun individu guna mengetahui informasi yang berguna untuk menyusun pembelajaran
7. Mengadakan perbaikan dan evaluasi secara terus menerus²⁴

e. Faktor Pendukung Kepala Sekolah Perempuan

Faktor yang menjadi pendukung kepala sekolah perempuan antara lain:

1. Faktor Keluarga

²⁴ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala...*, hlm. 22

Factor penting dalam proses pengambilan keputusan guru perempuan untuk menjadi kepala sekolah perempuan adalah keluarga. Keluarga yang dimaksud adalah suami dan anak. bukan hanya keluarga inti yang menjadi pendukung, dukungan dari orang tua menjadi faktor yang mempengaruhi dukungan kepala sekolah perempuan. Karena keterlibatan keluarga di rasa penting, terutama dukungan dari suami serta izin dari suami

2. Kompetensi dan potensi

Memiliki kompetensi yang tinggi berperan krusial pada mengantarkan guru wanita menjadi kepala SD/MI. Ini artinya salah satu konsekuensi logis asal penerapan aturan yang mengedepankan kompetensi sebagai tolok ukur yang mencakup dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, pengawasan, dan sosial. dalam beberapa masalah, wanita bahkan diklaim lebih unggul Jika dilihat dari akibat seleksi substansi, tes tertulis, serta rangkaian pendidikan dan pembinaan, juga dalam menjalankan penugasan. Kemampuan yg secara spesifik diklaim krusial sehingga dapat mendukung guru wanita menjadi kepala SDN/MI mulai dari kemampuan manajerial, kemampuan administrasi, hingga dengan penguasaan teknologi, info, serta komunikasi (TIK)

3. Dukungan dari lingkungan sekitar

Lingkungan sekitar yang meliputi guru serta masyarakat lingkungan sekolah yang mendukung kepala sekolah perempuan. Dengan diterimanya kepemimpinan kepala sekolah perempuan di suatu lembaga pendidikan akan memberikan kepercayaan diri kepada kepala sekolah perempuan untuk terus berkarya. Dukungan tersebut berupa motivasi/ dorongan dari dinas pendidikan, komite sekolah, guru, tokoh masyarakat dan pengawas sekolah.²⁵

Selain dukungan ada juga hambatan untuk menjadi kepala sekolah perempuan. Menurut penelitian cakra wikara Indonesia menjelaskan ada 3 hambatan kepala sekolah perempuan antara lain:

1. Hambatan yang berkaitan dengan regulasi atau yang terikat dengan implementasi peraturan formal pemilihan kepala sekolah
2. Hambatan dimensi cultural yang berfokus pada norma gender yang berlaku di masyarakat
3. Hambatan berdimensi waktu yang berkaitan kuat dengan perbedaan siklus hidup antara laki-laki dan perempuan²⁶

f. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Menurut Kanter menjelaskan ada empat factor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan perempuan antara lain:²⁷

²⁵ Inovasi, *Laporan Final Studi*, hlm. 38-40

²⁶ Inovasi, *Laporan Final Studi*, hlm.

1. Keibuan

Dalam sebuah organisasi atau kelompok keberadaan perempuan yang teradang menjadikan dirinya sebagai ibu dimana ia menjadi pemimpin dalam organisasi tersebut. Kanter menjelaskan bahwa pemimpin perempuan memiliki kecenderungan seperti seorang ibu dengan memiliki sikap simpatik, menjadi pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak bicara tentang permasalahan pribadi. Dengan pandangan tersebut menjadikan anggota organisasinya lebih leluasa untuk terbuka ketika menyampaikan masalah yang dialaminya

2. Jiwa semangat tinggi

Pemimpin perempuan biasanya menjadi penyemangat bagi anggota organisasinya. Pada hal ini pemimpin perempuan dianggap sebagai factor yang memotivasi anggota organisasinya untuk bekerja lebih giat. Perilaku kepala sekolah yang positif dan memberikan motivasi serta dorongan dan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk bahu-membahu mewujudkan visi dan misi sekolah. Dalam mencapai tujuan perlu adanya motivasi dan dorongan. Seorang kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru dalam mencapai keberhasilan harusnya mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan

²⁷ Muhammad Hasbul Bakhri, Dkk, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara*, Jurnal Pemerintah, Volume 10, No 2

memaksimalkan tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang memuaskan²⁸.

3. Penyayang

Seorang pemimpin perempuan menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini guru akan menganggap kepala sekolah perempuan cenderung menjadi kesayangan dan dekat dengan para guru dan seluruh warga sekolah. Kepala sekolah dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa yang bersahabat, membangun komunikasi yang baik, dan sekat dengan para guru.

4. Tegas

Pemimpin perempuan adalah sosok wanita besi yaitu kuat dan tegas namun memiliki jiwa yang lembut. peran *iron maiden* bagi perempuan digambarkan sebagai sosok wanita yang tangguh dan tegas namun memiliki jiwa kelembutan.

B. Kinerja Guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan suatu pencapaian guru dalam melakukan tugas dan kemampuannya di sekolah. Hal itu dikarenakan tugas seorang guru yang bertanggung jawab pada proses pembelajaran di kelas, dan juga sebagai penggerak pendidikan

²⁸ Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdyakarya,2014),h. 35

di sekolah.²⁹ Menurut undang-undang RI Nomer 14 Tahun 2005 Pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah³⁰

Kinerja guru menurut Rusman (2009) menjelaskan perwujudan aktifitas dan tingkah laku guru ketika proses pembelajaran yakni bagaimana guru menyusun rencana pembelajaran, melakukan pembelajara, dan mengevaluasi hasil kerja siswa. Sejalan dengan pendapat tersebut menurut Piet A Saheranti menjelaskan bahwa strandar kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya yakni melakukan pembelajaran dengan siswa, mercang pembelajaran, serta mengajak siswa dalam melakukan pengalaman belajar yang berbeda-beda dan kepemimpinan yang aktif dari guru.³¹

Selaini itu kinerja menurut perspektif islam adalah suatu bentuk atau cara meningkatkan diri. Kinerja merupakan bentuk penilaian, kepercayaan, pemahaman yang dianut serta didasari pada moral yang teguh untuk dijadikan motivasi membangun karya

²⁹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014) hlm. 138.

³⁰ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Komptensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: Jejak, 2018) hlm. 13.

³¹ Hafidulloh, Dkk., *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta; Bintang Pustaka Madani, 2021) hlm. 50

yang berkelas.³² Allah SWT berfirman dalam surat Al- Jumuah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung* (Q.S. Al- Jumuah/62:10)

Berdasarkan ayat ini dapat diambil pelajaran bahwa seorang muslim bekerja untuk mencari ridho dari Allah dan mendapatkan hasil dari apa yang dia kerjakan. Jika kedua hal tersebut dilakukan maka akan meningkatnya kinerja menjadi lebih baik. Kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya perlu ditingkatkan. Berdasarkan firman Allah surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitah-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan"* ³³

³²Multitama, *Islamic Bussines Strategy For Enterpreneurship*, (Zikrul Hakim: Jakarta), 2006

³³ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya*: Edisi yang Disempurnakan Jilid IV, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 198.

Pandangan islam tentang kinerja yang berkaitan dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh manusia dengan kualifikasi tertentu. Dan Allah mencintai hambanya yang melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien seperti yang telah disebutkan dalam hadist nabi yang diriwayatkan oleh imam Thabrani sebagai berikut:

ان الله عزَّ وجلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaanya dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)*”.
(H.R. Thabrani)

Dari hadist tersebut jika disangkutkan dengan kinerja guru jika guru melakukan pekerjaan dengan professional maka akan meningkatkan mutu sekolah menjadi lebih baik. Guru yang professional ketika melakukan kegiatan pembelajaran akan lebih tersusun. Guru professional serta memiliki kinerja yang tinggi senantiasa melakukan hal-hal berikut ini:

1. Guru memiliki tujuan pembelajaran yang jelas. Dalam kegiatan pembelajaran guru yang baik akan memiliki patokan yang jelas guna tercapainya tujuan pembelajaran yang jelas
2. Memiliki kemampuan manajemen kelas yang baik. Dalam kegiatan pembelajaran siswa diberikan pembelajaran yang efektif, diajarkan untuk memiliki sikap sopan santun, serta siswa selalu memperhatikan guru salam mejelaskan pelajaran guru. Jika guru mempunyai kemampuan untuk memanaje kelas yang baik maka akan dipastika mampu untuk mengatasi permasalahan yang ada dikelas

3. Guru selalu memberikan perhatian kepada siswa.
4. Guru memiliki kemampuan untuk mendisiplinkan secara efektif
5. Guru dapat berkomunikasi dengan baik dengan wali murid
6. Guru memiliki harapan yang besar pada peserta didik. Guru yang baik mempunyai harapan besar serta memberikan motivasi kepada peserta didiknya untuk mengembangkan kemampuan peserta didiknya
7. Guru mengetahui tentang kurikulum.
8. Guru memahami tentang subjek yang diajarkan
9. Guru selalu membareikan yang terbaik untuk siswanya dalam kegiatan pembelajaran.
10. Guru memiliki hubungan yang berkualitas dengan siswanya. Seorang guru yang baik akan mencerminkan rasa saling menghormati terhadap siswa dan juga membangun hubungan yang positif dengan siswa³⁴

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Factor yang mempengaruhi kinerja guru di kelompokkan menjadi dua yakni factor dari dalam dan factor dari luar, dijelaskan oleh anwar prabu sebagai berikut:

- 1) Factor dari dalam diri sendiri, berikut unsur-unsur yang menjadikan berkembangnya factor dari dalam kinerja guru antara lain:
 1. Kecerdasan, keceradasan mempunyai peran penting dalam keberhasilan melaksanakan tugas. Jika kecerdasan guru

³⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional...*, hlm. 76-78.

tinggi maka ketika melaksanakan tugas yang rumit akan terasa enteng dan sebaliknya jika guru yang mempunyai kecerdasan tinggi kemudian diberikan tugas yang ringan akan terkesan biasa saja dan monoton sehingga guru tersebut akan merasa bosan dan berpengaruh pada penurunan kinerjanya.

2. Keterampilan dan kecakapan, pengalaman dan pelatihan yang dimiliki oleh guru akan menjadikan guru menjadi lebih trampil dan cakap dalam kinerjanya.
3. Bakat, menyesuaikan bakat dalam mencari pekerjaan akan menjadikan seseorang bekerja sesuai dengan keahliannya.
4. Kemampuan dan minat, ketentuan untuk memperoleh ketenagaan kerja adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, kemampuan dan diimbangi minat yang tinggi dapat menjadikan semakin giat dalam bekerja.
5. Motivasi, untuk meningkatkan kinerja seseorang tersebut harus memiliki motivasi dari dalam diri mereka.
6. Kesehatan, kinerja seseorang akan terganggu jika mereka kurang sehat.
7. Kepribadian, memiliki kepribadian yang kuat dan integritas yang tinggi akan mempermudah seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru serta memudahkan seseorang dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, sehingga hal tersebut akan memperbaiki kinerjanya.
8. Memiliki cita-cita dan tujuan dalam bekerja.

- 2) Factor dari luar sendiri, berikut unsur-unsur yang menjadikan berkembangnya factor dari dalam kinerja guru antara lain:
1. Lingkungan keluarga, keharmonisan dalam kehidupan rumah tangga akan meningkatkan semangat untuk bekerja.
 2. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat kerja secara optimal. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah keadaan saat kerja, rasa aman, uang gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang menyenangkan.
 3. Terjalin komunikasi yang dengan kepala sekolah guru-guru akan menambah kenyamanan dalam bekerja.
 4. Sarana dan prasarana, dalam kegiatan belajar mengajar sarana dan prasarana yang mempuni akan memfasilitasi guru untuk meningkatkan kinerja.
 5. Kegiatan guru di ruang kelas. kegiatan guru didalam kelas yang dimaksud dalam hal ini meliputi guru dapat membuat perencanaan pembelajaran dengan baik, guru dapat berkomunikasi dengan siswa secara efektif, mengembangkan strategi pembelajaran yang baik, menguasai menjalankan evaluasi dengan baik dan benar.
 6. Kegiatan guru disekolah dengan ikut serta dalam administrasi pendidikan. Antara lain dengan mengembangkan filsafat pendidikan, memperbaiki dan menyusun kurikulum, membuat rencana program supervis, dan membuat rencana aturan-aturan kepegawaian.

Selain yang dijelaskan diatas, ada factor lain yang menjadikan kinerja guru meningkat antara lain:

1. Jenjang pendidikan guru

Jenjang pendidikan guru akan mempengaruhi kemampuan dan kinerja guru, hal ini karena dengan pendidikan seseorang dapat berproses menjadi lebih baik dari yang awalnya tidak tau menjadi tau, dari yang awalnya tida bisa menjadi bisa serta mendapatkan informasi yang berupa pengetahuan dan kerampilan yang akan berpengaruh dalam pola fikir dan perilakunya. Maka dari itu jika jenjang pendidikan semakin tinggi maka akan mempengaruhi ketrampilan dan pengetahuannya sehingga kemungkinan kinerja guru menjadi meningkat.

2. Supervisi pengajaran

Supervisi pendidikan yaitu serangkain kegiatan yang berguna untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya. Tugas kepala sekolah untuk memberikan arahan, bantuan, pengawasan, dan penelitian pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan guru berupa pembenahan dalam program dan kegiatan belajar mengajar. Jika supervise pendidikan dilakukan secara tepat maka akan memberikan dampak positif

3. Program pelatihan

Guru harus mengikuti program pelatihan untuk menambah pengetahuan akademik yang baik serta bisa menerapkan ilmu yang diperolehnya untuk memajukan prestasi siswa.

4. Iklim sekolah baik

Situasi kelas yang kondusif akan memberi pengaruh terhadap kinerja guru, karenanya dalam kelas di buat fasilitas senyaman mungkin untuk menunjang proses pembelajaran. Selain itu hubungan antar pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa, dan karyawan sekolah akan terasa kondisi terasa nyaman sehingga guru menjadi semangat dalam menjalankan tugas.

5. Kondisi fisik dan mental mental

Kondisi fisik dan mental guru yang baik akan mempengaruhi proses pembelajaran. Guru yang sehat fisik dan mental bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.

6. Tingkat pendapatan

Tingkat pendapatan dan juga jaminan kesejahteraan seperti uang gaji, kenaikan jabatan/ gaji, asuransi kesehatan dan lain-lain.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu suasana kerja di sekolah. Jika kepala sekolahnya memberikan motivasi, masukan dan arahan maka guru akan merasa lebih terbuka atas apa yang dialaami dalam pekerjaanya, keratif, dan menumbuhkan semangat kerja.

8. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik akan menjadikan guru disekolah baik dan meningkat. Jika kemampuan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang baik maka kinerja guru juga akan menjadi lebih baik.³⁵

b. Indikator Kinerja Guru

Peran guru dalam meningkatkan kinerja ketika proses belajar mengajar. dapat dilihat dari beberpa unsur antara lain:

1. Kemampuan Merencanakan Pembelajaran.

Guru dituntut untuk memiliki keampuan merencanakan pembelajaran dapat meliputi menguasai pedoman penyelenggaraan pendidikan, membuat program semester, RPP, menyusun program atau pembelajaran, perumusan tujuan pembelajaran, dan memilih media atau alat pembelajaran

2. Kemampuan Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar

Dapat meliputi tahap sebelum mengajar, tahap mengajar, tahap evaluasi dan tindak lanjut

3. Kemampuan Mengevaluasi Pembelajaran

Kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran dengan memberikan soal dari materi yang telah diajarkan. Tujuan dilakukannya evaluasi pembelajaran untuk

³⁵ Didi Pianda, *Kinerja Guru...*, hlm. 22-26.

mengetahui sejauh mana pemahaman dan kemampuan siswa dalam memahami pelajaran.

4. Kemampuan Melaksanakan Hubungan Antar Pribadi

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu hal yang penting dalam menyampaikan pelajaran. Tak hanya berkomunikasi dengan siswa saja, guru juga harus berkomunikasi dengan rekan guru, staf, dan masyarakat. Dengan adanya komunikasi yang efektif akan terbentuk lingkungan belajar dan lingkungan kerja yang nyaman.

5. Pelaksanaan Program Perbaikan dan Pengayaan

Guru diharapkan mampu memberikan program pengayaan dan perbaikan bagi siswa dengan hasil evaluasi yang dibawah rata-rata dan memberikan bimbingan khusus pada siswa yang mengalami kesulitan pembelajaran.³⁶

C. Kajian Pustaka Relevan

Pada bagian ini menjelaskan kajian yang relevan yang dilakukan dalam mencari, mengumpulkan referensi sehingga ditemukan topic atau problem yang dipilih untuk dikaji melalui penelitian skripsi. Kajian pustaka tidak hanya mendeskripsikan / mengulas/ menganalisis hasil penelitian terdahulu yang relevan tetapi

³⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2013) hlm.40.

mencakup buku, jurnal, atau artikel Koran, laporan penelitiain yang temanya relevan dengan pembahasan skripsi.

Tabel 2. 1. Kajian Pustaka Relevan

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju (Pitriani R, 2020)	Kepemimpinan kepala sekolah (X) Kinerja guru (Y)	Penelitian kuntitatif	1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2. Terdapat jawaban responden kepemimpina kepala sekolah perempuan sebesar 77,3 %, sedangkan untuk kinerja guru juga dalam kategori baik yaitu sebesar 84 % 3. Berdasarkan penelitian, peneliti

				<p>menyarankan agar kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepemimpinannya pada institusi pendidikan diantaranya dengan senantiasa memberikan motivasi inspirasional bagi guru</p>
2	<p>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah di MTs Ciledug Cirebon. (Asep</p>	<p>Kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) Kinerja guru (Y)</p>	<p>Penelitian kuantitatif</p>	<p>1. Terdapat pengaruh besar kepemimpinan kepala sekolah perempuan dengan kinerja guru di MTs Ciledug Cirebon sebesar 0,825 atau memiliki pengaruh</p>

	Kurniawan, 2020)			<p>langsung sebesar 68,0625%.</p> <p>2. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah perempuan baik maka kinerja guru pun menjadi baik. Dan begitupula sebaliknya semakin kurangnya kepemimpinan kepala sekolah perempuan maka kinerja guru tersebut akan menurun</p>
3	Pengaruh Kepeimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah (X) Kinerja guru	Penelitian kuantitatif	1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah

	<p>Terhadap Kinerja Guru Di SMP PGRI 1 Ciputat (Tiara Sartika, 2021)</p>	<p>(Y)</p>		<p>dalam kategori rendah.</p> <p>2. Berdasarkan uji koovesien determinasi terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan presentase 0, 252 dan kinerja guru dengan presentase 25,2%.</p> <p>3. Terdapat hambatan yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru antara lain rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP, kurangnya pengawasan dari kepala sekolah pada proses pembelajaran,</p>
--	--	------------	--	---

				<p>kinerja guru dalam proses pembelajaran kurang optimal, guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih seing dating tidak tepat waktu.</p>
4	<p>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar (Trisna Dewi,</p>		<p>Penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian survei, serta menggunakan analisis regresi sederhana</p>	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru cukup besar dimana hasil penghitungan statistiknya menunjukkan 50,7%.</p> <p>2. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan</p>

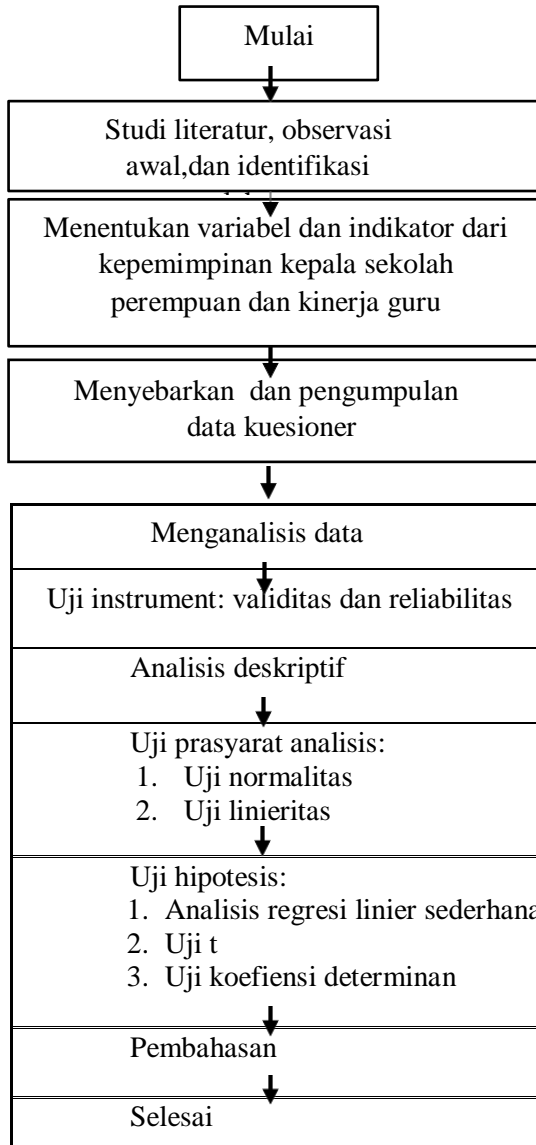
	2017			memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, selanjutnya 49,3 % kinerja guru dipengaruhi oleh factor lain
5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTs Dikabupaten Manje, (Nurwahidah, 2014)	Kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) Kinerja guru (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara proporsional random sampling	1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di kabupaten Manje termasuk tipe kepemimpinan otokratik yang bersifat kepemimpinan yang cerdas, berintegritas dan memiliki kemampuan dan pengawasan yang

				tinggi. 2. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
--	--	--	--	---

D. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiono menjelaskan bahwa kerangka berfikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang efektif akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang dikaji. Oleh karena teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel *independen* dan *dependen*.³⁷ Berikut uraian kerangka berfikir:

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm. 91.



Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian terdiri dari variabel tentang pengaruh, hubungan atau perbedaan. Hipotesis terbentuk dari dua kata yakni *hipo* yang artinya lemah atau rendah dan *tesis* yang artinya pernyataan. Jadi dapat diartikan secara singkat sebagai pernyataan yang lemah karena belum ada data dan belum diuji kebenarannya.³⁸

Berdasarkan teori dan kerangka berfikir yang sudah dijelaskansebelumnya, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum Pati

H1: Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum Pati

³⁸ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2007), Cet. VIII. hlm. 28

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu proses memperoleh data dengan kegunaan tertentu dengan cara ilmiah. Sedangkan metode merupakan cara untuk mencari, merumuskan, menganalisis, sampai menyusun laporan³⁹. Secara umum metode penelitian adalah sebuah tahapan-tahapan atau proses untuk memperoleh pengetahuan ilmiah atau ilmu.⁴⁰

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Creswell metode penelitian kuantitatif secara ringkas adalah metode penelitian yang menjelaskan fenomena dengan menumpulkan data berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan metode berdasarkan matematika terutama statistik.⁴¹

Berdasarkan jenisnya penelitian kuantitatif terbagi atas tiga jenis yakni penelitian deskriptif, penelitian komperatif, dan penelitian hubungan (asosiatif)⁴². Penelitian hubungan (asosiatif) digunakan

³⁹ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, hlm. 35

⁴⁰ Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*, (Buku Ajar, PDF, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), Bab III.).

⁴¹ Nikolaus Dull, *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Data Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 4.

⁴² Iqbal Hasan Misbahuddin, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistic*, (Jakarta: Bumi aksara, 2013), hlm. 8

dalam penelitian ini yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁴³

B. Tempat dan Waktu Penelitian

MI Silahul Ulum Pati merupakan lembaga pendidikan islam yang sudah berakreditasi A. letak lokasi MI Silahul ulum di Jalan Raya Juwana Tayu KM 7, Desa Asempapan, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2023

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan semua objek atau subjek yang memiliki bobot dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji lalu menyimpulkan hasilnya.⁴⁴ Objek dalam penelitian ini merupakan seluruh pengajar di Mi Siahul Ulum Pati yang semua guru nya berjumlah 30 orang.

b. Sampel

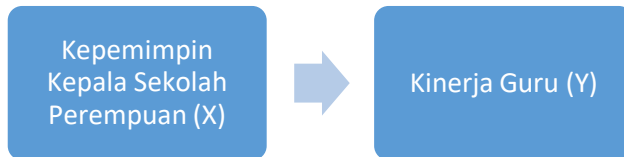
Menurut pendapat Sugiono sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, Menurut Sugiono (2019) sampel jenuh adalah teknik penggunaan sampel dimana semua populasi yang digunakan untuk sampel. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan semua guru yang ada di MI Silahul Ulum yang berjumlah 30 orang.

⁴³Suharsimi Arikuto, *Proseur Penelitian* (Jakarta: Renika Cipta, 2006) hlm. 106

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitsn Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 80.

D. Variable Penelitian

Variabel merupakan bagian yang penting dalam penelitian kuantitatif. Variabel dapat di definisikan sebagai konsep yang memiliki nilai yang bervariasi.⁴⁵ Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum. Maka disini ada satu variable bebas dan satu variabel terikat. Identifikasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. 1. Variabel Penelitian

Tabel 3. 1. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator variabel
Variabel bebas Kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X)	1. Keibuan 2. Jiwa semangat tinggi 3. Penyayang 4. tegas
Variabel terikat Kinerja guru (Y)	1. Kemampuan merencanakan pembelajaran

⁴⁵ Abdul Mukid, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, (Surabaya: Jakat Media Publishing, 2014), hlm.

	2. Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran 3. Kemampuan mengevaluasi pembelajaran 4. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi 5. Kemampuan program perbaikan dan pengayaan
--	---

Kisi-kisi kuesioner penelitian variable bebas yakni kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X)

Tabel 3. 2. Indikator dan Kisi-Kisi Variabel X

No	Indikator	Sub Indikator	Kisi-Kisi	Item
1	Keibuan	Simpatik	Kepala sekolah mampu mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja	1
		Menjadi pendengar yang baik	Dalam keseharian kepala sekolah mampu mencipatakan hubungan baik dengan guru sehingga tercapainya hubungan kerja yang harmonis	2
			Kepala sekolah memberikan	3

			nasehat kepada guru, karyawan dan siswa	
2	Jiwa semangat tinggi	Memberikan semangat kepada guru	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk menjalankan tugas dengan baik	4
			Kepala sekolah membangkitkan semangat guru untuk meningkatkan kualitas kerja	5
			Kepala sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan inovasi serta kreativitas guru dalam mengajar	6
		Memberikan penghargaan atas pencapaian guru	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	7
			Bapak/ibu guru mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah atas kinerja yang cemerlang	8

3	Penyayang	Berjiwa penyayang	Kepala sekolah mampu komunikasi yang efektif dengan guru dan warga sekolah	9
			Kepala sekolah menjadi kesayanag para bapak/ ibu guru dan warga sekolah	10
		Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru	Dalam keseharian kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	11
4	Tegas	Memiliki jiwa tegas	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah	12
			Dalam mengambil keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil pemikiran yang matang	13
			Dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan kepala sekolah mampu bersikap tegas	14

		Berpegang teguh dengan visi misi sekolah	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi dan misi yang sama guna tercapainya suatu tujuan	15
			Kepala sekolah mampu menetapkan visi misi sekolah dan berpegang teguh pada visi, misi, dan tujuan sekolah	16

Kisi-kisi kuesioner penelitian variable kinerja guru (Y)

Tabel 3. 3. Indikator dan Kisi-Kisi Variabel Y

No	Indikator	Sub indikator	Kisi-Kisi	Item
1	Keampuan merencanakan pembelajaran	Perumusakan tujuan pembelajaran	Guru mampu merumusakan tujuan pembelajaran sesuai kompetensi dasar	1
			Guru mampu membuat RPP dengan baik dan benar	2
		Memilih media/ alat pembelajaran	Guru mampu menerapkan alat pembelajaran yang sesuai dengan pelajaran	3
			Guru mampu memilih bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku	4

		Memilih metode dan teknik pembelajaran	Guru mampu memilih teknik pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	5
			Metode dan teknik pembelajaran yang digunakan oleh guru disesuaikan dengan materi pembelajaran	6
			Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa	7
			Guru mampu memilih sumber belajar yang sesuai dengan tujuan dan materi pembelajaran	8
			Guru mampu memilih sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik siswa	9
2	Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran	Kemampuan membuka pelajaran	Guru mampu mengulas materi sebelumnya sebelum memulai pembelajaran	10
			Guru mampu menjadikan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan	11
			Guru mampu memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan kepada siswa	12

		Penguasaan materi pelajaran	Guru mampu menguasai materi keilmuan dikelas	13
			Guru mempelajari materi terlebih dahulu sebelum disampaikan kepada siswa	14
			Guru mampu menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis	15
		Kemampuan menutup pelajaran	Guru mampu menyimpulkan hasil kegiatan pembelajaran	16
			Guru mampu mengulas secara singkat materi yang telah diberikan	17
			Guru memberikan informasi kepada siswa tentang pembelajaran yang akan dipelajari ditinggu depan	18
3	Kemampuan mengevaluasi pembelajaran	Memberikan tes atau ulangan akhir pokok pembahasan	Guru mampu memberikan soal latihan setelah menyampaikan materi	19
		Melakukan penilaian hasil belajar	Guru mampu memberikan penilaian yang sesuai dengan tingkat kemampuan siswa	20
		Memeriksa hasil tugas	Guru memeriksa hasil tugas siswa secara objektif	21

		siswa	Guru memiliki daftar hasil penilaian siswa berdasarkan tugas latihan yang telah diberikan	22
4	Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi	Kemampuan berkomunikasi dengan para siswa	Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	23
			Guru mampu menjadi pendengar yang baik untuk peserta didik	24
		Kemampuan berkomunikasi dengan para rekan guru dan staf	Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua murid dan masyarakat	25
			Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidik	26
			Guru mampu berkomunikasi kepada atasan dengan baik	27
5	Kemampuan program perbaikan dan pengayaan	Melaksanakan program pengayaan	Guru mampu memberikan tugas pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasi di bawah rata-rata	28
			Guru membimbing secara khusus siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami pelajaran	29

		Melaksanakan program remedial	Guru mampu membuat program remedial kepada siswa yang memiliki nilai dibawah rata-rata	30
--	--	-------------------------------	--	----

Untuk mengumpulkan data di lapangan, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Kegiatan yang dilakukan pada observasi antara lain memilih lokasi penelitian, menyusun surat izin penelitian, melakukan observasi lapangan dan wawancara, merumuskan masalah, membuat proposal penelitian, menyusun perlengkapan penelitian.

2. Kueisioner (angket)

Kueisioner adalah teknik mengumpulkan data dengan cara menyiapkan pertanyaan utuk ddiberikan kepada responen guna memperoleh jawaban.⁴⁶

Kuesioner tersusun atas beberapa pertanyaan yang dicetak atau diketik dalam urutan tertentu. Responden diberikan kuesioner tersebut dengan harapan pertanyaan-pertanyaan tersebut dibaca dan dapat dipahami oleh responden sehingga menghasilkan jawaban dengan baik sesuai petunjuk pengisian kuesioner⁴⁷.

⁴⁶ Ade Ismayani, *Metodelogi Penelitian*, (Banda Aceh, 2019) hlm. 69.

⁴⁷ Nikolaus Dull, *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Data Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 9.

Untuk menentukan jawaban responden penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* memiliki pernyataan positif yang dimulai dari skor 5-4-3-2-1 dan pernyataan negative dari skor 1-2-3-4-5.⁴⁸

Tabel 3. 4. Skor Skala Likert

Pertanyaan positif	Skor	Pernyataan negative	Skor
Sangat setuju (SS)	5	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2	Tidak setuju (TS)	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	5

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mendapatkan data langsung dari lokasi penelitian yang terdiri dari peraturan-peraturan sekolah, laporan kegiatan, foto dokumentasi, dan data yang sesuai dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya data tersebut dianalisis untuk memperoleh untuk memudahkan analisis data, maka peneliti menggunakan SPSS untuk membantu mengolah data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

⁴⁸ Nikolaus Dull, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm.78.

1. Uji Instrument

Sebelum mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di MI Silahlul Ulum, peneliti terlebih dahulu membuat uji coba terlebih dahulu. Setelah diperoleh hasil uji coba kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui apakah instrument pertanyaan tersebut valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian bisa dikatakan valid apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan. Menurut Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa validitas adalah kondisi yang mengilustrasikan tingkat instrument yang berkaitan mampu mengukur apa yang diukur. Ketentuan suatu instrument dinyatakan valid atau tidak sebagai berikut:

- 1) Jika $r\text{-Hitung} > r\text{-Tabel}$, maka instrumen pertanyaan mempunyai korelasi yang signifikan dengan skor total item pertanyaan tersebut, maka dapat dinyatakan valid.
- 2) Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka instrumen pertanyaan tidak memiliki hubungan signifikan dengan skor total item pertanyaan tersebut, maka dapat dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Suatu instrument harus valid dan reliable atau dapat diandalkan. Kata reliabilitas berasal dari Bahasa Inggris *reliability* artinya dapat dipercaya. Reliabilitas merupakan

hasil pengujian untuk mengetahui sejauh mana objek yang diuji akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila jawaban responden stabil dari waktu ke waktu⁴⁹

2. Teknik Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah penghitungan yang menggunakan cara menganalisis data dengan cara menjelaskan atau mengilustrasikan informasi yang telah dikumpulkan dari jawaban responden di MI Silahul Ulum Pati, tanpa ingin menarik kesimpulan umum atau *universal*.⁵⁰

Di dalam teknik analisis statistik deskriptif terdapat tabel yang berisikan perhitungan modus, median, mean, standar deviasi rekapitulasi penyaluran data lewat kalkulasi pada umumnya dan tolak ukur deviasi, serta perhitungan persentase (%). Berikut ini kategorisasi perhitungan presentase penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 5. Kategori Perhitungan Presentase

Interval	Kategori
82% - 100%	Tinggi
63 – 81%	Baik
44 – 62 %	Cukup
25 – 43 %	Rendah

⁴⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, (Bandung: Alfabeta,2017) hlm. 130

⁵⁰ . Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta. 207

3. Uji Prasyarat Analisis

Untuk melakukan uji prasyarat maka penulis menggunakan uji normalitas dan uji linieritas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari populasi distribusi tidak normal atau normal. Penelitian dibantu *software* SPSS versi 25 untuk menguji data normalitas. Kategori penetapan keputusan dinyatakan valid atau tidak yaitu:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dinyatakan dapat berdistribusi normal
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas berguna untuk mengidentifikasi apakah variable bebas dan variable terikat memiliki hubungan yang linier. Suatu instrument dinyatakan liner jika F hitung $> F$ tabel maka dinyatakan valid, dan jika F hitung $< F$ tabel maka dinyatakan tidak valid.⁵¹

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

⁵¹ M. Djazari, Dkk, 2013. *Pengauh Sikap Menghindari Resiko Sharing Dan Knowledge Self Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY*, Jurnal Nominal, Vol. 2, No. 2

Teknik analisis regresi linier sederhana menurut Sugiono (2013) pengujian yang bertujuan mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.⁵² Berikut ini rumus analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = variabel terikat (kinerja guru)

X = variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah perempuan)

e = error term

a = Konstanta

b = bilangan arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel *dependen* yang didasarkan pada variabel *independen*

b. Uji Parsial (Uji -t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan nilai signifikansi 5%. Adapun kategori untuk mengetahui hasil dari uji-t yaitu:

- 1) Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel

⁵² Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung, alfabeta

- 2) Jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variable.
- 3) Jika t hitung sama dengan t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara kedua variabel.

c. Koefisien Determinasi (Uji - R^2)

Koefisien determinasi atau R square bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel (X) berpengaruh pada variabel (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = kuadrat dari koefisien korelasi

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data Umum

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah berdirinya madrasah Silahul Ulum yang berawal dari keperdulian ulama desa Asempapan yakni K.H. Abdurrahman Umar dan K.H. Mahfud memiliki tujuan mencerdaskan anak-anak pada zaman itu karena melihat ilmu agama islam masih minim dikalangan anak muda. Kemudian dibuatlah kesepakatan untuk menciptakan sekolah yang mempunyai visi dan misi yang sesuai agama isalm dan bercondong *ahlussunnah wal jamaah*. MI Silahul Ulum sendiri awal didirikan pada tanggal 1 Agustus 1966 tepatnya di Desa Asempapan, Trangkil, Pati.

Sebelum berganti nama menjadi MI Silahul Ulum, pada awalnya sekolah ini adalah Madrasah Diniyah yang di dalamnya hanya memuat pendidikan agama Islam salaf yang dulunya di kantor balai desa Asempapan sebagai tempat untuk melangsungkan pembelajaran. DanSekarang MI Silahul Ulum sudah terdaftar sebagai lembaga pendidikan dibawah naungan Departemen Agama No: LK/3742/PGM.MI/78, saat ini MI Silahul Ulum berstatus swasta dengan Akreditasi A sejak 2018 dengan No. SK. 044/BANSM.JTG/SK/X/2018.

MI Silahul Ulum sendiri berada dibawah naungan Yayasan Silahul Ulum berdiri pada tahun 1966. Dan pada tahun 1968 mulai mendirikan

MI Silahul Ulum yang pada saat itu kepala sekolah dijabat oleh K.H. Kholilurrahman pada tahun 1968 sampai 1974, dilanjutkan K.H. Syansuri pada tahun 1974 sampai 1988, dilanjutkan oleh K.H. Abdul Hamid tahun 1988 sampai 2002, dilanjutkan Aly Mas'ad, S.Pd.I tahun 2002 sampai 2009, dilanjutkan oleh Jumaedi, S.Pd.I pada tahun 2009 sampai 2019, selanjutnya Lilik Muawwidah, S.Pd.I pada tahun 2019 sampai sekarang.

Letak MI Silahul Ulum di desa Asempapan kecamatan Tangkil kabupaten Pati. Dengan luas tanah kurang lebih 11.002 m² yang masih satu lokasi dengan MTs Silahul Ulum dengan suasana belajar yang nyaman, damai dan religious. MI Silahul Ulum memiliki letak yang strategis di jalan raya Juwana-Tayu KM. 8.

2. Visi, Misi dan Tujuan MI Silahul Ulum

Untuk mencapai tujuan pastinya di suatu lembaga pendidikan tentunya memiliki visi dan misi. Berikut ini visi dan misi yang dimiliki oleh MI Silahul Ulum:

a. Visi

Cerdas intelektual, cerdas emosional, cerdas spiritual

b. Misi

Misi MI Silahul Ulum adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.

- 2) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut, juga budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.
- 3) Mewujudkan pembentuk karakter ilmiah yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
- 4) Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.
- 5) Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, dan transparan.
- 6) Menumbuhkan pengetahuan, penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran Al-Qur'an dan Hadist agar menjadi manusia yang sholih dan sholihah.
- 7) Memberikan keteladanan pada siswa yang bertindak, berbicara, beribadah yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits, dan pembiasaan hidup sesuai dengan ajaran ahlussunah walaupun jama'ah.
- 8) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap siswa bisa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 9) Menumbuhkan semangat Ukuwah Islamiyyah secara intensif kepada seluruh komponen madrasah.
- 10) Mendorong dan membantu para siswa untuk menggali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.

- 11) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah, dan menjalin hubungan sektoral dan lintas sektoral.
- 12) Membekali dan menyiapkan siswa dalam menjalankan syariat Islam
- 13) Membekali dan menyiapkan siswa memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 14) Mendorong kemandirian siswa untuk dalam menghadapi tantangan global.

c. Tujuan MI Silahul Ulum

Secara umum tujuan MI Silahul Ulum dalam meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, dan kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan hidup yang mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

3. Struktur Organisasi

Sebuah lembaga pendidikan islam pasti ada struktur organisasi yang guna mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Masing-masing anggota organisasi akan memahami tugas dan tanggung jawab melalui terbentuknya struktur organisasi, sehingga dalam menjalankan tugasnya di MI Silahul Ulum tidak mengalami kekelirun. Berikut ini struktur organisai di MI Silahul Ulum:

Tabel 4. 1. Struktur Organisasi Guru

No	Jabatan	Nama
1	Kepala Madrasah	Lilik Muwaddimah, S. Pd. I.
2	Komite Madrasah	Aly Mas'ad, S. Pd. I.
3	Waka Kurikulum	Zaenuri, S. Pd. I.
4	Waka Kesiswaan	Sri Murwati, S. Pd. I.
5	Waka Sarpras	Muhammad Sahli, S. Pd. I.
6	Waka Humas	Suwardi, S. Pd. I.
7	Guru	Ruhanah, S. Pd. I.
8	Guru	Ahyani, S. Pd. I.
9	Guru	Mudrikah, S. Pd. I.
10	Guru	Ninik Parsini, S. Pd. I.
11	Guru	Siti Ruhamnah, S. Pd. I.
12	Guru	Musta'in, S. Pd. I.
13	Guru	Siti Muni'amah, S. Pd. I.
14	Tata Usaha/Guru	Masluri, S. Pd. I.
15	Guru	Shodiq, S. Pd. I.
16	Guru	Umi Nihayah, S. Pd. I.
17	Guru	Nafi' Muflihatun, S. Pd. I.
18	Guru	Munawir, S. Pd. I.
19	Guru	Hamid, S. Pd. I.
20	Guru	Imam Rosyadi, S. Pd. I.
21	Guru	Ali Ridwan, S. Pd. I.
22	Lab. Komputer/ Guru	Mudzakirin, S. Pd. I.
23	Pustakawan/ Guru	Endang Masyrifah, S. Pd. I.
24	Bendahara	Anis Fadillah, S. Pd. I.
25	Guru	Muslimah
26	Guru	Arif Rohman

27	Guru	Mundiroh
28	Guru	Istatik
29	Guru	Salim
30	Guru	Nur Fais

4. Analisis Data Demografi Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Penelitian ini menggunakan 30 responden guru di MI Silahul Ulum dengan keterangan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Persentase
Laki-laki	16	53%
Perempuan	14	47%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 16 guru dengan persentase 53% dan perempuan berjumlah 14 guru dengan persentase 47%

b. Data Pendidikan Responden

Tabel 4. 3. Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Guru	Persentase
S 1	24	80%
SMA/ Ponpes	6	20%
Total	30	100%

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah guru dengan pendidikan S1 sebanyak 24 guru dengan persentase

80%, sedangkan untuk pendidikan guru SMA/ Ponpes sebanyak 6% dengan presentase 20%

c. Data Usia Responden

Tabel 4. 4. Usia Responden

Usia Guru	Jumlah Guru	Presentase
< 30	1	3%
31-40	7	24%
41-50	10	33%
50 ke atas	12	40%
Total	30	100%

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang berusia <30 tahun berjumlah 1 guru dengan presentase 3%, guru yang berusia 31-40 tahun berjumlah 7 guru dengan presentase 24%, guru yang berusia 40-50 tahun berjumlah 10 guru dengan presentase 33%, dan guru yang berusia 50 tahun keatas berjumlah 12 guru dengan presentase 40%.

B. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini mengupas tentang pengaruh variable bebas kepemimpinan kepala sekolah perempuan dengan variable terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum Pati. Berikut ini hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah menyebarkan kuesioner pertanyaan kepada 30 responden yang kemudian dianalisis untuk mengetahui hasilnya.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang berguna untuk mengukur seberapa jauh alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Untuk menguji apakah suatu instrumen valid atau tidak penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Untuk menetapkan valid tidaknya suatu instrument bisa diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.
2. Jika r hitung $>$ r maka dikatakan tidak valid

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan skor total pada nilai signifikansi 0,05. Berikut ini dapat dilihat valid atau tidak suatu instrument pertanyaan terdapat pada tabel berikut:

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X

No	r Hitung	r Tabel	Uji Validitas
1	0,857	0,468	VALID
2	0,842	0,468	VALID
3	0,506	0,468	VALID
4	0,885	0,468	VALID
5	0,885	0,468	VALID
6	0,829	0,468	VALID
7	0,692	0,468	VALID
8	0,829	0,468	VALID
9	0,792	0,468	VALID

10	0,781	0,468	VALID
11	0,824	0,468	VALID
12	0,901	0,468	VALID
13	0,844	0,468	VALID
14	0,807	0,468	VALID
15	0,901	0,468	VALID
16	0,856	0,468	VALID

Kinerja guru

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	r Hitung	r Tabel	Uji Validitas
1	0,577	0,325	VALID
2	0,644	0,325	VALID
3	0,619	0,325	VALID
4	0,693	0,325	VALID
5	0,812	0,325	VALID
6	0,812	0,325	VALID
7	0,652	0,325	VALID
8	0,799	0,325	VALID
9	0,746	0,325	VALID
10	0,822	0,325	VALID
11	0,852	0,325	VALID
12	0,919	0,325	VALID
13	0,888	0,325	VALID
14	0,817	0,325	VALID
15	0,741	0,325	VALID
16	0,84	0,325	VALID
17	0,82	0,325	VALID

18	0,509	0,325	VALID
19	0,798	0,325	VALID
20	0,917	0,325	VALID
21	0,896	0,325	VALID
22	0,896	0,325	VALID
23	0,861	0,325	VALID
24	0,648	0,325	VALID
25	0,66	0,325	VALID
26	0,805	0,325	VALID
27	0,807	0,325	VALID
28	0,807	0,325	VALID
29	0,893	0,325	VALID
30	0,793	0,325	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, korelasi tiap kuesioner $> r$ tabel dengan alpa 0,05 jadi perolehan r tabel pada variabel X diperoleh sebesar 0,468 dan variabel Y diperoleh sebesar 0,325 semua instrumen pertanyaan memperoleh nilai r hitung $> r$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan pada variabel X dan variabel Y dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengukur sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan dapat digunakan. Menurut Rusman menjelaskan bahwa reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk menguji instrumen, meskipun instrumen pertanyaan

tersebut valid tetap dilakukan uji realibitas.⁵³ Apabila *Alpha Cronbach* > 0,60 maka disimpulkan reliabel, dan jika *Alpha Cronbach* < 0,60 maka disimpulkan tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* sesuai tabel di bawah ini:
Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Tabel 4. 7. Hasil Uji Reliabilitas variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,966	16

Kinerja Guru

Tabel 4. 8. Hasil Uji Reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,976	30

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel X memperoleh nilai 0, 966 dan variabel Y memperoleh nilai 0.976. Kemudian dapat dikategorikan koefisiensi reliabilitas berikut ini:

⁵³ Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015) ,h. 69.

Tabel 4. 9. Kategori Koefiensi Reliabilitas

Koofisien r	Realibilitas
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0.2000 – 0.3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan kinerja guru mencapai kategori reliabilitas sangat tinggi

2. Teknik Analisis Deskriptif

Tenik analisis deskriptif digunakan untuk mengelompokan data, menyajikan data, menganalisis data. Kemudian data yang diperoleh dari responden dianalisis untuk mengetahui mean, maximum, minimum, standar deviasi, dan tabel distribussi frekuensi.

a. Statistik Desriptif Variabel X

Variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan terdiri dari 16 pertanyaan. Dengan prediksi nilai jawaban terendah adalah 1 dan untuk nilai tertinggi adalah 5, maka kemungkinan nilai terendah yang diperoleh adalah $16 \times 1 = 16$ dan kemungkinan nilai tertinggi $16 \times 5 = 80$. Dari hasil pengumpulan data dapat diketahui mean, median, modus sebagai berikut:

Tabel 4. 10. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel X

Statistics		
total		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		65,17
Std. Error of Mean		,986
Median		68,00
Mode		69^a
Std. Deviation		5,402
Variance		29,178
Skewness		-,758
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-1,134
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		14
Minimum		56
Maximum		70
Sum		1955
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel tersebut diketahui hasil analisis deskriptif dengan memperoleh mean sebesar 65,17, standar deviasi sebesar 5,402, median sebesar 68, nilai minimal sebesar 56 dan nilai maksimum sebesar 70. Jika nilai kepemimpinan kepala sekolah perempuan dikategorikan menjadi empat tabel distribusi frekuensi yakni tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Berikut ini tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 11. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
82-100	Tinggi	25	83,30%
63-81	Baik	5	16,70%
44-62	Cukup	0	0%
25-43	Rendah	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel tersebut diketahui hasil kuesioner kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MI Silahul Ulum berada pada kategori tinggi dengan memperoleh hasil frekuensi sebesar 25 dari 30 responden dengan presentase 83,30%, pada kategori tinggi memperoleh hasil frekuensi 5 dari 30 responden dengan presentase 16,70%, sedangkan untuk ategori cukup dan rendah memperoleh presentase 0%.

b. Statistic Deskriptif Variabel Y

Varibel kinerja guru pada penelitian ini memiliki 30 pertanyaan dengan 30 responden. Pada variable kinerja guru memiliki 5 indikator yakni kemampuan merencanakan pembelajaran.kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kemampuan mengevaluasi pembelajaran, kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadipelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. masing-masing indicator tentunya memiliki peran dan guru juga memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menguasai perannya. Dengan nilai jawaban terendah adalah 1 sedangkan untuk nilai tertinggi adalah 5,

maka kemungkinan nilai terendah yang diperoleh adalah $30 \times 1 = 30$ dan kemungkinan nilai tertinggi $30 \times 5 = 150$. Berikut ini tabel statistic deskriptif variabel Y:

Tabel 4. 12. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y

Statistics		
total		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		137,23
Std. Error of Mean		2,148
Median		141,00
Mode		150
Std. Deviation		11,764
Variance		138,392
Skewness		-,429
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-1,465
Std. Error of Kurtosis		,833
Range		30
Minimum		120
Maximum		150
Sum		4117

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui hasil analisis deskriptif dengan memperoleh mean sebesar 137,23, standar deviasi sebesar 11,764, median sebesar 141, nilai minimal sebesar 120 dan nilai maksimum sebesar 150. Jika nilai variabel Y dikategorikan menjadi empat kategori distribusi frekuensi yakni

tinggi, sedang, cukup, dan rendah. Adapun tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 13. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Y

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
82-100	Tinggi	30	100%
63-81	Baik	0	0%
44-62	Cukup	0	0%
25-43	Rendah	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil kuesioner variable kinerja guru di MI Silahul Ulum berada pada kategori tinggi dengan memeperoleh hasil frekuensi sebesar 30 dari 30 responden dengan presentase 100%, sedangkan pada kategori baik, cukup, dan rendah memperoleh presentase 0%.

3. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi antara variabel X dan variabel Y dapat berdistribuai secara normal atau tidak. Uji normalitas padad penelitiain ini memakai *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kualifikasi penentuan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dinyatakan dapat berdistribuai normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan tidak dapat berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah teknik

kolmogorov Smirnov pada penelitian ini dapat berdistribuai normal maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 14. Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardiz ed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,61482089
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,091
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, yang artinya data tersebut dapat berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui antara variabel X dan variabel Y apakah memiliki kesesuaian (linier) atau tidak. Dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 dapat dinyatakan variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier. Dan jika nilai signifikansi < 0,05 dapat dinyatakan variabel X dan variabel Y tidak memiliki hubungan yang linier

Berdasarkan hasil penghitungan uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4. 15. Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Guru * KepalaSekolah	Between Groups	(Combined)	2289,786	8	286,223	3,487	,010
		Linearity	1332,468	1	1332,468	16,235	,001
		Deviation from Linearity	957,318	7	136,760	1,666	,172
	Within Groups	1723,581	21	82,075			
	Total	4013,367	29				

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil signifikansi *devitation from linieritas* yaitu sebesar $0,172 > 0,05$. Artinya ada hubungan linier antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) dengan kinerja guru (Y).

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Berikut ini hasil uji analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4. 16. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,457	21,994		2,522	,018
	KepalaSekolah	1,255	,336	,576	3,731	,001

a. Dependent Variable: Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 55,457 sedangkan nilai kepemimpinan kepala sekolah

perempuan 1,255. Kemudian dimasukkan kedalam rumus analisis regresi sederhana seperti di bawah ini:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 55,457 + 1,255X$$

Hal ini dapat disimpulkan jika kepemimpinan kepala sekolah perempuan bertambah 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,255 dan pada nilai konstanta 55,457. Jika kepemimpinan kepala sekolah perempuan semakin baik maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel di atas yakni $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y

b. Uji signifikan individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel *independen* dan variabel *dependen*. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika t hitungan $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh antara kedua variabel dan jika T hitungan $< T$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara kedua variabel. Adapun hasil uji t dapat dilihat dari tabel coefficient sebagai berikut:

Tabel 4. 17. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,457	21,994		2,522	,018
	KepalaSekolah	1,255	,336	,576	3,731	,001

a. Dependent Variable: Guru

Dapat diketahui dari tabel tersebut hasil uji t bahwa t hitung 3,731 > t tabel 2,051 maka H0 ditolak H1 diterima. Artinya adanya pengaruh antara kedua variabel.

c. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk pengaruh variabel bebas dan variabel terikat kedalam bentuk persen. Hasil dari uji koefisien determinasi pada software SPSS 25 sebagai berikut

Tabel 4. 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,332	,308	9,785

a. Predictors: (Constant), KepalaSekolah

b. Dependent Variable: Guru

Dari hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel output model *Summary* dengan nilai koefisien determinasi 0,332 lalu dibentuk dalam bilangan persen menjadi 33,2%. Dapat disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 33,2%, sedangkan 66,8% yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyajian dan penghitungan data secara statistik kemudian dilakukan interpretasi data yang bertujuan untuk menjelaskan secara spesifik sesuai rumusan masalah yang ada didalam penelitian. Dari hasil pengujian analisis statistik dapat diketahui variable bebas kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 83,3% dan berada di interval 82-100 dan kategori baik dengan presentase 16,7 dan berada pada interval 63-81. Sedangkan untuk variable terikat kinerja guru (Y) pada kategori tinggi dengan presentase 100% dan berada pada interval 82-100.

Pada analisis regresi sederhana dengan hasil $Y = 55,457 + 1,255X$. Hal ini dapat diketahui bahwasanya jika kepemimpinan kepala sekolah perempuan bertambah 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,255. Jika kepemimpinan kepala sekolah perempuan semakin baik maka kinerja guru akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru terbukti dari hasil uji signifikan individu dengan memperoleh hasil perhitungan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,731 > 2,051$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif antara dua variabel.

Kemudian untuk hasil penghitungan R square memperoleh koefisien determinasi sebesar 0,332 yang diformulasikan kedalam bentuk persen menjadi 33,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru MI Silahul Ulum sebesar 33,2% sedangkan 66,8% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Jadi kepemimpinan kepala sekolah perempuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Asep Kurniawan (2020), yang menjelaskan terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Ciledug Cirebon. Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh sebesar 68,0625% . Ini artinya bahwa semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan maka akan semakin tinggi kinerja guru dan begitu pula sebaliknya. Didukung juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisna Dewi (2017), dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar*". Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru cukup besar dimana hasil penghitungan statistiknya menunjukkan 50,7%. Artinya kepemimpinan kepala sekolah perempuan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, selanjutnya 49,3 % kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.⁵⁴

⁵⁴Trisna Dewi, Skripsi; *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar* (Sumatera Barat: IAIN Batusangkar, 2017)

Oleh karena itu kepemimpinan perempuan sangat diperlukan dalam organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tergambar dari tinggi rendahnya kinerja para guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang keibuan memiliki sisi feminim serta penyayang seperti ibu sehingga guru dan siswa merasa nyaman berinteraksi dengan kepala sekolah. Sama halnya dengan penyayang pada dasarnya perempuan terbiasa hidup mengasuh dan membesarkan anaknya dengan penuh kasih sayang hal ini menunjukkan bahwa kepedulian dan kasih sayang kepala sekolah perempuan terhadap para guru, siswa, dan lingkungan sekolah lebih tinggi. Selanjutnya peran kepala sekolah salah satunya dengan memberikan motivasi dan semangat ha ini dapat tergambar dari karakteristik kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki jiwa semangat tingi. Selain memiliki sisi yang feminim diperlukan juga gaya kepemimpinan yang tegas dan keras, sikap yang tegas dibutuhkan untuk menerapkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum dan beberapa penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil analisis regresi sederhana terdapat hasil kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) terhadap kinerja guru (Y). Dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 55,457 + 1,255X$. Hasil uji signifikan individu dengan memperoleh hasil t hitungan $>$ t tabel yaitu $3,731 > 2,051$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X) dan variabel kinerja guru (Y). Hasil uji koefisiensi determinasi dengan hasil 0,332, terhadap kinerja guru di MI Silahul Ulum terdapat pengaruh sebesar 33,2%. Sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari pengujian data pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru, penulis mencoba memberikan saran antara lain:

1. Kepala sekolah perempuan dalam melaksanakan tugasnya sudah baik, sebaiknya membiasakan untuk mengontrol serta mengawasi kinerja guru.

2. Kinerja guru di MI Silahul Ulum sudah baik, namun akan lebih baiknya jika guru selalu meningkatkan kinerja dengan pelatihan, seminar, PPG dan lain sebagainya, dengan adanya peningkatan kinerja guru maka tujuan pendidikan dan mutu sekolah akan tercapai.
3. Kepada seluruh guru di MI Silahul Ulum untuk senantiasa meningkatkan dan mempertahankan kepedulian terhadap lingkungan sekolah serta siswa siswi

C. Penutup

Penulis sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti berharap memperoleh kritik dan saran guna memperbaiki dan menyempurnakan hasil penelitian yang telah dilakukan. Diharapkan skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi penulis dan semoga bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrus, Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Lembaga Pendidikan Islam Dasar di Kecamatan Ngaglek Kabupaten Blitar, *Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, No. 2, 2019: 146
- Didi, Pianda. 2018, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi: Jejak.
- Dull, Nikolaus. 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Data Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish.
- Eutrovia Iin Kristiyanti dan Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel)", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, No 1, (April 2015) : 37-49
- Fischbach, Andrea, Philipp Wolfgang Lichtenthaler. (2015). "Leadership and Gender Stereotyping of Emotions". *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 153-162.
- Hafidulloh, Dkk. 2021, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, Yogyakarta; Bintang Pustaka Madani.
- Imam Machali dan Ara Hidayat, 2018, *The Hand Book Of Education Management*, cet. II, Jakarta, Gramedia.
- Inovasi, 2021, *Lapotan Final Studi: Mengenai Hambatan Multidimensional Perempuan Menjadi Kepala Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: Inovasi.
- Ismayani, Ade. 2019, *Metodelogi Penelitian*, Banda Aceh.
- Jajat Munajat, 2021, *Manajemen Kepemimpinan Sekolah Untuk Mengembangkan Profesionalisme Guru: Suatu Upaya untuk*

- Mengembangkan Keperdulian Para Pemangku Kepentingan Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta: Bintang.
- Kholis, Nur. 2006, "Perempuan Dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan - Digilib UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Kurnawan, Asep. 2020, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah*, Jurnal Equalita, Vol. 2 Issue 1
- M. Djazari, Dkk, 2013. *Pengaruh Sikap Menghindari Resiko Sharing Dan Knowledge Self Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY*, Jurnal Nominal, Vol. 2, No. 2
- Muhammad Hasbul Bakhri, Dkk, 2022, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Panji Kabupataen Kutai Kartanegara*, Jurnal Pemerintah, Volume 10, No 2
- Mukid, Abdul. 2014, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, Surabaya: Jakat Media Publishing.
- Mulyasa, 2011, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Narbuko, Cholid. Dkk. 2007, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Cet. VIII. hlm. 28
- Neng, Dara Affiah. 2017, *Islam, Kepemimpinan Perempuan Dan Seksualitas*, Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Novianty Djafri, 2016, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi*, Yogyakarta: Deepublish.

- Oyeniran, Rassidy, Ishmael Bonjah Anchomese. (2014). "Women's Leadership Experiences: A Study of Ivorian Women Primary School Principals". *Journal of Educational Issues*, 4 (1), 148-173
- Priansa, Donni Juni. 2017, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*, Bandung : Pustaka Setia.
- Purwanto, Ngalim. 2014, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Rohiat, 2018, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Perempuan*, Bandung: Refika Aditama.
- Rusman, Tedi . 2015, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS* , Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung, alfabeta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta : Rajawali Pres.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Toha, Miftahul. 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.

- Uhar, Suharsaputra. 2016, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama.
- Widodo, Hendro. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman, *Jurnal Pendidikan* (Vol. 8, No. 1, tahun 2019)
- Wulandari, Yeni “Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”,” *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan* 3, No. 1 (January 2018): 131.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Skripsi

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden (*responden tidak perlu menulis nama*)

1. No. Responden : (*diisi oleh peneliti*)
2. Jenis Kelamin :
3. Bidang studi/guru kelas :
4. Lama masa kerja :
5. Pendidikan terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

Berdasarkan atas pengalaman Ibu Bapak, berilah tanda centang (√) pada bobot nilai alternativejawaban yang paling merefleksi persepsi Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen prestasikerja guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 5 pernyataan positif. Keterangan pilihan jawaban:

- Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- Setuju (S) diberi nilai 4
- Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

A. KUESIONER PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN (X)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kepala sekolah mampu mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja					
2	Dalam keseharian kepala sekolah mampu menciptakan hubungan baik dengan guru sehingga tercapainya hubungan kerja yang harmonis					
3	Kepala sekolah memberikan nasehat kepada guru, pegawai, dan siswa					
4	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk menjalankan tugas dengan baik					
5	Kepala sekolah membangkitkan semangat guru untuk meningkatkan kualitas kerja					
6	Kepala sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan inovasi serta kreativitas guru dalam mengajar					
7	Kepala sekolah memberikan pengaharagaan kepada guru					

	yang berprestasi					
8	Bapak/ibu guru mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah atas kinerja yang cemerlang					
9	Kepala sekolah mampu komunikasi yang efektif dengan guru dan warga sekolah					
10	Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan ramah kepada bapak/ ibu guru					
11	Dalam keseharian kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman					
12	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah					
13	Dalam mengambil keputusan yang diambil oleh kepala sekolah merupakan hasil pemikiran yang matang					
14	Dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan kepala sekolah mampu bersikap tegas					
15	Kepala sekolah mengajak guru untuk memiliki visi dan misi yang sama guna tercapainya suatu tujuan					
16	Kepala sekolah mampu menetapkan visi misi sekolah dan berpegang teguh pada visi, misi, dan tujuan sekolah					

B. KUESIONER PENELITIAN KINERJA GURU (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru mampu merumuskan tujuan pembelajaran sesuai kompetensi dasar					
2	Guru mampu membuat RPP dengan baik dan benar					
3	Guru mampu menerapkan alat pembelajaran yang sesuai dengan pelajaran					
4	Guru mampu memilih bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
5	Guru mampu memilih teknik pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran					
6	Metode dan teknik pembelajaran yang digunakan oleh guru disesuaikan dengan materi pembelajaran					
7	Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa					
8	Guru mampu memilih sumber belajar yang sesuai dengan tujuan dan materi pembelajaran					
9	Guru mampu memilih sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik siswa					

10	Guru mampu mengulas materi sebelumnya sebelum memulai pembelajaran					
11	Guru mampu menjadikan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan					
12	Guru mampu memberikan motivasi awal tentang materi yang akan diajarkan kepada siswa					
13	Guru mampu menguasai substansi keilmuan dikelas					
14	Guru mempelajari materi terlebih dahulu sebelum disampaikan kepada siswa					
15	Guru mampu menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis					
16	Guru mampu menyimpulkan hasil kegiatan pembelajaran					
17	Guru mampu mengulas secara singkat materi yang telah diberikan					
18	Guru memberikan informasi kepada siswa tentang pembelajaran yang akan dipelajari diminggu depan					
19	Guru mampu memberikan soal latihan setelah menyampaikan materi					
20	Guru mampu memberikan penilaian yang sesuai dengan tingkat kemampuan siswa					
21	Guru memeriksa hasil tugas siswa secara objektif					

22	Guru memiliki daftar hasil penilaian siswa berdasarkan tugas latihan yang telah diberikan					
23	Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik					
24	Guru mampu menjadi pendengar yang baik untuk peserta didik					
25	Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua murid dan masyarakat					
26	Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidik					
27	Guru mampu berkomunikasi kepada atasan dengan baik					
28	Guru mampu memberikan tugas pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasi di bawah rata-rata					
29	Guru membimbing secara khusus siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami pelajaran					
30	Guru mampu membuat program remedial kepada siswa yang memiliki nilai dibawah rata-rata					

Lampiran 2

Usulan Judul Skripsi

USULAN JUDUL SKRIPSI

Nama Lengkap : Mia Novita Sari NIM : 1903036077
Program Studi : S.1 MPI Jurusan : MPI

Bidang Penelitian : Manajemen Kepemimpinan

A. Latar Belakang:

Peran kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat karena guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya. Oleh sebab itu kepala sekolah harus mengembangkan kinerja guru agar memperoleh hasil kerja yang berkualitas.

Perempuan memiliki peran penting dalam kehidupan bermasyarakat dan pembangunan. Hal ini dapat dirasakan setelah R.A. Kartini menyuarakan gerakan emansipasi wanita. Perempuan sering kali dianggap lemah dibanding dengan laki-laki karena perempuan memiliki sifat yang feminin padahal perempuan juga bisa bersaing dengan kemampuan laki-laki. Sebenarnya laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan, hak dan kesempatan yang sama. Kesempatan yang sama untuk menjadi kepala sekolah, guru, komite sekolah dan lain sebagainya. Menurut peraturan menteri pendidikan republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 menyatakan bahwa kepala sekolah diuntut untuk memiliki minimal lima kompetensi antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervise, dan kompetensi social.

B. Pertanyaan Penelitian:

Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam membangunkinerja guru di MI Silahlul Ulum Pati?

C. Rencana Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN TERHADAP KINERJA GURU DI MI SILAHLUL ULUM PATI

D. Referensi Utama:

Jajat Munajat, *Manajemen Kepemimpinan Sekolah Untuk Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Yogyakarta: Bintang, 2021)

Asep Kurnawan, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah, *Jurnal Equalita*, Vol. 2 Issue 1

Badrus, Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Lembaga Pendidikan Islam Dasar di Kecamatan Ngaglek Kabupaten Blitar, *Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, No. 2, 2019: 146

Dosen Pembimbing :

Mengesahkan:
Ketua Jurusan MPI,



Dr. Fatmurrabi, M. Pd

Semarang, 11 Januari 2023
Mahasiswa Calon Peneliti,

Mia Novita Sari

Lampiran 3: Penunjukan Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : 4905/Un.10.3/3/DA.04.09/10/2022
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Dr. Fatkuroji, M. Pd
Di Semarang

Assalaamu 'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Mia Novita Sari

NIM : 190306077

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan
Terhadap Kinerja Guru di MI Silahul Ulum Pati

Dan menunjuk:

Pembimbing : **Drs. Wahyudi, M. Pd.**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu 'alaikum wr. wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 4: Surat Mohon Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024—7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 435 /Un.10.3/D1/TA.00.01/02/2023

9 Februari 2023

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset
a.n. : Mia Novita Sari
NIM : 1903036077

Yth.
Kepala Sekolah MI Silahul Ulum Pati
di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb.,
Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Mia Novita Sari
NIM : 1903036077
Alamat : Desa Asempapan RT 01 RW 02 Kecamatan Trangkil Kabupaten Pati
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru
di MI Silahul Ulum Pati

Pembimbing :
1. Drs. Wahyudi, M. Pd.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 2 minggu, mulai tanggal 27 Februari 2023 sampai dengan tanggal 13 Maret 2023.
Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.
Wassalamualikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

MAMFUD JUNAEDI

Tembusan :
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

Lampiran 6: Nilai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami beritahukan bahwa setelah membimbing skripsi Saudara :

Nama : Mia Novita Sari
NIM : 1903036077
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja
Guru di MI Silahul Ulum Pati

Maka nilai naskah skripsinya adalah : *Tiga koma Delapan (3,8)*

Catatan khusus pembimbing:

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Drs. H. Wahvudi, M.Pd.
NIP. 196803141995031001

Lampiran 7: Dokumentasi



(Suasana Kegiatan Belajar Mengajar)



(Foto Dengan Kepala Sekolah Perempuan)



(Beberapa Piala Penghargaan)

Lampiran 8: Hasil Kuesioner

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan

NO	PERNYATAAN																Jumlah
	The mother			The sex objek				The pet			The iron maiden						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	59
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61

Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Mia Novita Sari
2. Tempat Tanggal Lahir :Pati, 29 November 2000
3. Alamat Rumah: Ds. Asempapan RT 01/RW 02, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati
4. No. Hp : 082313707134
5. E-mail: mianovitasari731@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. MI Silahul Ulum
- b. MTs Silahul Ulum
- c. MA Silahul Ulum

2. Pendidikan non formal

- a. TK Uswatun hasanah
- b. TPQ Uswatun hasanah
- c. Madrasah Diniyah Silahul Ulum