

**PENGARUH DIKLAT PENGUATAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI
MANAGERIAL DAN KINERJA KEPALA MADRASAH
ALYAH SWASTA DI KABUPATEN MADIUN TAHUN
AJARAN 2019/2020**

TESIS



Oleh:

MURTININGSIH

NIM 502180043

**PROGRAM MAGISTER MANAGEMEN
PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
MEI 2020**

**PENGARUH DIKLAT PENGUATAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI
MANAGERIAL DAN KINERJA KEPALA MADRASAH
ALYAH SWASTA DI KABUPATEN MADIUN TAHUN
AJARAN 2019/2020**

TESIS

**Diajukan Pada Pascasarjana IAIN Ponorogo Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

MURTININGSIH

NIM 502180043

**PROGRAM MAGISTER MANAGEMEN
PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
MEI 2020**

ABSTRAK

Murtiningsih. 2020. *Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Madiun*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Muhammaad Ali, M. Pd.

Kata Kunci: Diklat, Kompetensi Managerial, Kinerja.

Dalam meningkatkan kompetensi managerial dan kinerja Kepala Madrasah serta untuk mewujudkan daya saing regional, ada Kepala Madrasah yang belum mengikuti diklat pengukuhan Kepala Madrasah sehingga kompetensi dan kinerja Kepala Madrasah masih sangat kurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial dan kinerja Kepala Madrasah Aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, desain penelitian *ex post facto*, tehnik pengambilan sampel random sampling, sampel 112 guru, objek penelitian Kepala Madrasah Aliyah Swasta. Lokasi Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Madiun. Pengumpulan data observasi, angket dan dokumen diklat. Menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS vers 16.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) dengan variabel kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) dengan nilai t hitungnya $13.381 > t$ tabel 2.145 dengan sumbangan 92.7%. Dan terdapat pula pengaruh yang signifikan antara variabel diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) dengan variabel kinerja Kepala Madrasah (Y2) dengan nilai t hitungnya $16.511 > t$ tabel 2.145 dengan sumbangan 95.1%.

ABSTRACT

Murtiningsih. 2020. *The Effect of Madrasah Head Strengthening Training on Managerial Competence and Performance of Private Aliyah Madrasa Head in Madiun District*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate, Ponorogo State Islamic Institute. Supervisor: Dr. Muhammaad Ali, M. Pd.

Keywords: Education and Training, Competency Management, Performance.

In order to improve managerial competence and performance of madrasah principals and to realize regional competitiveness, there are madrasah principals who have not yet participated in inauguration of madrasah head training so that the competency and performance of madrasah principals is still lacking.

This study aims to study the presence or absence of the influence of Madrasa head strengthening training on managerial competence and the performance of private madrasah aliyah principals in the academic year 2019/2020 in Madiun Regency.

This research uses a quantitative approach, ex post facto research design, random sampling technique, a sample of 112 teachers, the object of research is the Head of Private Madrasah Aliyah. Location of Private Aliyah Madrasah in Madiun Regency. Collecting observational data, questionnaires and training documents. Using simple regression analysis with the help of SPSS version 16.

The results showed a significant effect between the Madrasah Head Inauguration Training variable (X) with the Madrasah Head Managerial Competency variable (Y1) with a t value of $13,381 > t$ table 2,145 with a contribution of 92.7% . Madrasa head performance (Y2) with t value $16.511 > t$ table 2.145 with a contribution of 95.1%.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Murtiningsih, NIM 502180043** dengan judul: *"Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Madiun Tahun Ajaran 2019/2020"* maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada siding Majelis Munaqosah Tesis.

Ponorogo, 6 Mei 2020

Dosen Pembimbing

Dr. Muhammad Ali, M.Pd

NIP.197505282009011008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Murtiningsih, NIM 502180043**,
Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam
dengan judul : *"Pengaruh Diklat Penguatan Kepala
Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja
Kepala Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Madiun
Tahun Ajaran 2019/2020"* telah dilakukan ujian tesis dalam
siding Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama
Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Selasa, tanggal 19 Mei
2020** dan dinyatakan **LULUS**.

DewanPenguji

Penguji	Namapenguji	Tandatangan	Tanggal
KetuaSidang	Dr.Abid Rohmanu, M.H.I		
Penguji I	Dr. Umi Rohmah, M.Pd		08/06/20
Penguji II	Dr. Muhammad Ali, M.Pd		11/06/20

Ponorogo, 11 Juni 2020

DirekturPascasarjana



Dr. Aksin,SH.,M.Ag

NIP.197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MURTININGSIH
NIM : 502180043
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : PENGARUH DIKLAT PENGUATAN KEPALA
Skripsi/Tesis : MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI
MANAGERIAL DAN KINERJA KEPALA
MADRASAH ALIYAH SWASTA DI KABUPATEN
MADIUN TAHUN AJARAN 2019/2020

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo 11 Juni 2020

Penulis



(Murtiningsih)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, saya, **Murtiningsih, NIM 502180043, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam** Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *"Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Madiun Tahun Ajaran 2019/2020"* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja – kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap – tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggung jawabkan secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 6 Mei 2020

Pembuat pernyataan,



Murtiningsih

Nim 502180043

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompetensi managerial dan Kinerja Kepala Madrasah perlu ditingkatkan untuk mewujudkan daya saing regional, melalui kompetensi dan tanggung jawab inilah Kepala Madrasah dikatakan baik dan cakap. Sebab, kecakapan kepada madrasah dinilai dari kemampuannya dalam memajukan madrasah dan mengakomodir Kepentingan yang berhubungan dengan masyarakat sekitarnya.¹ Seorang Kepala Madrasah harus mendukung keterlaksanaan Penguatan pendidikan karakter dan Pembentukan SDM yang berkompentensi tinggi, dengan merelevansi dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan karakteristik madrasah². Selain itu, Kepala Madrasah harus mampu membangkitkan semangat staf guru dan pegawai madrasah untuk bekerja dengan baik, membangun visi misi madrasah, meningkatkan kesejahteraan seluruh civitas akademika, membina hubungan baik dengan pegawai, madrasah dan murid. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut Berdasarkan Permendiknas No.13 tahun 2007 Kepala

¹Permendiknas No 13 Tahun 2007 *Tentang Standart Kepala Madrasah atau Madrasah.*

²PMA No 58 Tahun 2017 *Tentang kepala Madrasah.*

Madrasah/Madrasah dituntut memiliki 5 dimensi kompetensi sebagai berikut: (a) Kepribadian (b) Managerial (c) Kewirausahaan (d) Supervisi (e) Sosial, sedangkan guru dituntut memiliki 4 kompetensi (a) Pedagogik (b) Kepribadian (c) Sosial (d) Profesional³. Kompetensi Kepala Madrasah dalam pelaksanaan tata kelola madrasah, supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan serta Inovasi membangun kewirausahaan dapat memberi dampak positif terhadap peningkatan kualitas lulusan peserta didik yg cerdas, kompetitif dan berkarakter unggul⁴.

Pada tataran realitas telah ditemukan, berdasarkan hasil informasi dari pengawas kemenag kabupaten Madiun, bahwa masih ada Kepala Madrasah yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (diklat) penguatan Kepala Madrasah,⁵ sehingga kompetensi dan kinerja Kepala Madrasah relatif masih kurang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil Penilaian Kompetensi Kepala Madrasah (PKKM) dan Assessment Kinerja Kepala Madrasah (AKKM) yang kurang memuaskan.

³Permendiknas No 16 tahun 2007 Tentang *Standart Kualifikasi dan Kompetensi Guru*.

⁴Sambutan Direktur Jenderal Guru dan tenaga Kependidikan tahun 2017.

⁵Muklis, *Wawancara*, Madiun, 15 Oktober 2019.

Berdasarkan hasil wawancara⁶ dan dokumentasi,⁷ diketahui hasil penilaian terhadap kompetensi Kepala Madrasah dengan nilai cukup pada kompetensi managerialnya, sedangkan pada Asesment Kinerja Kepala Madrasah masih mendapatkan nilai dibawah kriteria baik, yaitu sekitar 60% dari seluruh Madrasah Aliyah di kabupaten Madiun. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa kompetensi dan kinerja Kepala Madrasah di kabupaten Madiun relatif masih kurang. Dan Kompetensi Kepala Madrasah sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja dan mutu lembaga pendidikan yang dipimpin.

Adapun kompetensi diklat yang dibutuhkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja yang diharapkan yaitu *intensions, gools, plant or proposal, pogramme, decisions or choice, dan effects*.⁸ Yang di dalamnya terdapat materi kompetensi managerial yang sangat dibutuhkan Kepala Madrasah Aliyah dikabupaten Madiun. Khususnya dalam rangka meningkatkan pengetahuan kompetensi managerial yang harus dikuasai melalui perencanaan,

⁶ *Ibid.*,

⁷ *Ibid.*,

⁸Yulianto Kadji, *Formulasi Dan Implementasi Kibijakan Publik Kepemimpinan Dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas* (Gorontalo: UNG Press, 2016), 10.

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.⁹ Setiap Kepala Madrasah diuntut dapat memenuhi kinerja dalam merumuskan visi-misi, Menetapkan struktur organisasi, pendelegasian, penganggaran, memotivasi, pengembangan kinerja, pemantauan dan evaluasi.¹⁰

Hakekat dari salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*) adalah Pendidikan dan pelatihan.¹¹ Berdasarkan pengertian di atas, dalam memfasilitasi Kepala Madrasah agar memiliki Pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang, maka madrasah dapat melakukan aktivitas dalam pengembangan SDM.

Penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah dan Kepala Madrasah yang sedang menjabat dan belum memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah, wajib mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Madrasah. Hal ini tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018

⁹Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Madrasah* (Jakarta: kencana, 2017), 30.

¹⁰Hermawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah/ Madrasah Melalui Management Skills* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 25.

¹¹Junaidi, *Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah Ibtidhaiyah*, Edukasi. Vol 13. No 1, April 2015, hal 38.

Pasal 21 huruf e.¹² Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Madrasah untuk seluruh jenjang, berdasarkan peraturan dan perintah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Penguatan Kepala Madrasah untuk memberikan penguatan kompetensi bagi Kepala Madrasah dan memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, serta keterampilan mereka dalam memimpin madrasah. Untuk menumbuhkembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan pada dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial merupakan peran dari Pendidikan dan pelatihan, sesuai tuntutan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah.

Memperdalam kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin dan mengelola satuan pendidikannya, serta memiliki performa sebagai Kepala Madrasah bagi seluruh warga madrasah, merupakan tujuan dari Pendidikan dan pelatihan Penguatan Kepala Madrasah.¹³ Kepala Madrasah merupakan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis

¹²Permendikbud No 6 Tahun 2018 *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah.*

¹³Petunjuk Pelaksanaan, *Pendidikan dan Pelatihan penguatan Kepala Madrasah*, (Kemendikbud 2019), 4.

dalam upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya di madrasah yang menjadi tanggung jawab pembinaanya. Kestrategisannya itu disebabkan oleh posisi perannya, sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, Kepala Madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai “*educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*”. Sebab, seorang Kepala Madrasah selalu dijadikan sebagai sumber daya pendorong untuk mencapai target atau tujuan baru yang lebih tinggi baik secara kuantitas maupun kualitas.¹⁴ Sementara itu, dari sisi kebijakan yang telah ditetapkan dan diberlakukan selama ini, belum seutuhnya menempatkan dan mendudukan Kepala Madrasah sebagai profesi yang mengedepankan prinsip-prinsip profesionalitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika ia berperan sebagai pendidik yang ”diakui” sebagai profesi, wajib menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti program pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya. Sebagai guru, pendidik profesional, karenanya ia harus memiliki kompetensi pedagogik,

¹⁴Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 28.

kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional. Tetapi, fungsi sebagai Kepala Madrasah "sendiri" belum terjamah sama sekali apakah sebagai profesi atau bukan. Keadaan ini, menggelitik kita dan memunculkan pertanyaan kritis, dapatkah seseorang yang ditempatkan pada suatu jabatan atau pekerjaan yang tidak didasari atas prinsip-prinsip profesionalitas memimpin dan mengatur bawahannya (*subordinate*) yang bekerja atas dasar profesionalitas karena berstatus profesi? Mungkin secara sederhana dapat dijawab "bisa", tetapi tepatkah? efektifkah?

Untuk menjamin mutu pengelolaan pembelajaran pada satuan pendidikan, di samping diperlukan adanya aturan, pedoman, prosedur, maupun petunjuk yang lengkap, juga dibutuhkan adanya fungsi Kepala Madrasah yang efektif, efisien dan produktif, serta akuntabilitas, yang tidak hanya ditujukan untuk menjamin pelaksanaan pengelolaan pendidikan dan pembelajaran sesuai dengan prosedur dan aturan, namun juga dituntut memberikan bantuan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan lainnya untuk mampu mengembangkan kapasitas dan profesionalitasnya sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik secara lebih bermakna.

Kepala Madrasah, sebagaimana disebut di atas memiliki peran strategis dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di

madrasah. Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki seorang Kepala Madrasah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yakni kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada madrasah yang bermutu, dan madrasah yang bermutu akan menghasilkan SDM yang bermutu pula.¹⁵ Seperangkat kemampuan yang di dalamnya terkandung pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang harus dikuasai dan dimiliki, serta ditampilkan Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugas kekepala Madrasahan di madrasah yang diampunya merupakan arti secara umum dari kompetensi Kepala Madrasah.

Kewenangan pengangkatan atau penunjukkan guru untuk melaksanakan tugas tambahan sebagai Kepala Madrasah sepenuhnya berada pada pemerintah, pemerintah provinsi, atau pemerintah kabupaten/kota untuk Madrasah Negeri, sedangkan Madrasah Swasta diangkat oleh yayasan penyelenggara.¹⁶ Prosedur pengangkatan Kepala Madrasah belum sepenuhnya berpedoman pada ketentuan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 dan Nomor 28 Tahun 2010,

¹⁵Muwahid Shulhan, Soim, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2018), 104.

¹⁶Permendiknas No 28 tahun 2010 *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah*.

sehingga dapat dikatakan bahwa “tidak seluruhnya salah, kalau Kepala Madrasah yang ada itu belum sepenuhnya profesional sebagai mana tuntutan permendiknas dimaksud”, namun tidak *fair* juga, kalau dengan alasan permendiknas yang relatif muda usianya itu dijadikan sebagai acuan untuk mendelegitimasi keprofesionalan Kepala Madrasah yang ada sekarang. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan (*direction*) dan tingkat dukungan (*support*) dari organisasi merupakan dua dimensi utama dari fungsi kepemimpinan.¹⁷

Sebagai konsekuensi diberlakukannya Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah, yang menegaskan bahwa untuk menjadi Kepala Madrasah harus memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Kualifikasi menunjuk pada kualifikasi akademik (latar belakang pendidikan) dan kualifikasi administratif, antara lain seperti: usia, pengalaman menjadi guru, dan golongan kepangkatan. Dengan diberlakukannya permendiknas tersebut tentu berdampak pada perubahan manajemen pembinaan karir tenaga kependidikan, khususnya Kepala Madrasah, dan karenanya menjadi penting pengembangan program pendidikan dan pelatihan calon Kepala Madrasah. Suharmini menyatakan

¹⁷Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2018), 53.

Kepala Madrasah perlu memiliki kompetensi dasar yang disyaratkan, yaitu berupa kekuatan kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kegiatan madrasah. Kekuatan – kekuatan tersebut adalah kekuatan teknikal, kekuatan manusia, kekuatan pendidikan, kekuatan simbolik, dan kekuatan budaya¹⁸.

Kondisi saling ketergantungan antara variabel satu dengan lainnya itu, mendorong peneliti untuk lebih melihat pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial dan kinerja Kepala Madrasah. Diklat penguatan Kepala Madrasah selama ini mampu membekali dan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sebagai Kepala Madrasah, dan sekaligus melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Madrasah di kabupaten Madiun, dalam rangka mewujudkan madrasah sebagai tempat bagi proses terbentuknya masyarakat pembelajar (*learning society*).

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang di atas, Penulis tertarik untuk meneliti dengan variabel bebas diklat penguatan kepala madrasah dikarenakan yang paling efisien dan strategis, efisien dan sudah diterapkan di madrasah aliyah di kabupaten madiun dalam rangka meningkatkan kompetensi

¹⁸Muwahid Shulhan, Soim, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2018), 140.

dan kinerja kepala madrasah. Sehingga penulis mengambil judul: **“Pengaruh Diklat Penguatan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Managerial Dan Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Madiun Tahun Ajaran 2019/2020”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus perhatian dan sekaligus menjadi problem adalah sejauh mana pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial dan kinerja Kepala Madrasah aliyah swasta di kabupaten Madiun. Masalah tersebut teridentifikasi sebagai berikut :

1. Kompetensi Kepala Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Madiun tahun ajaran 2019/2020 menunjukkan kriteria kurang maksimal.
2. Kinerja Kepala Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Madiun tahun ajaran 2019/2020 menunjukkan kriteria kurang optimal.

C. Batasan Masalah

Identifikasi masalah yang dikaitkan dengan judul di atas sangatlah luas, sehingga tidak mungkin peneliti mampu mengungkapkan seluruh permasalahan-permasalahan tersebut dari lapangan penelitian. Oleh karena itu, perlu adanya pembatasan masalah, guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda, supaya tidak terjadi penyimpangan penafsiran dari judul di atas.

Dalam hal ini penulis membatasi masalah dan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepala Madrasah yang terdiri dari 4 kompetensi (a) Kepribadian (b) Managerial (c) Kewirausahaan (d) Supervisi (e) Sosial. Dalam penelitian ini dibatasi pada kompetensi managerial Kepala Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Madiun tahun ajaran 2019/2020.
2. Kinerja Kepala Madrasah Aliyah swasta di kabupaten Madiun tahun ajaran 2019/2020.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah Aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun?
2. Adakah pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau dari aspek teoretis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan secara teoretis untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan, dan sebagai upaya peningkatan kinerja Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta untuk kepentingan studi ilmiah dan sebagai bahan informasi serta acuan bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dalam pelaksanaan kinerja Kepala Madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Selain sebagai syarat formal dalam menempuh program magister (S2), juga untuk pengembangan teori yang telah diperoleh. Menambah pengetahuan yang kemudian akan dikembangkan dengan hasil dan pemahaman yang sudah dicapai.



BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teoretis variable Y

Penelitian ini memiliki dua variable Y, yaitu kompetensi manajerial Kepala Madrasah (Y1) dan kinerja Kepala Madrasah (Y2).

1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang bearti kecakapan, kemampuan dan wewenang hal ini tertuang dalam bukunya Wahyudi yang berjudul kepemimpinan Kepala Madrasah dalam organisasi pembelajaran. Seseorang yang menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya dinyatakan sebagai seseorang yang kompeten.¹⁹

Peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan merupakan kompetensi perilaku rasional demi mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan

¹⁹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 28.

kondisi yang diharapkan.²⁰ Penguasaan kompetensi merupakan sebuah keniscayaan. Penguasaan kompetensi sesuai bidang profesi yang digeluti bisa menghasilkan kinerja yang produktif. Kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan disebut dengan kompetensi.²¹ Kompetensi merupakan kunci utama didalam kinerja. Praktik atau tindakan seseorang dari apa yang telah dipelajari dan apa yang telah diketahui untuk dapat dilakukan dengan lebih baik merupakan bentuk penekanan dari kompetensi.

Menurut Kompri kompetensi managerial yang harus dikuasai Kepala Madrasah adalah perencanaan, perancangan organisasi, kepemimpinan, pengelolaan SDM, pengelolaan sarana prasarana, hubungan madrasah dengan masyarakat, pengelolaan kesiswaan, pengembangan kurikulum, pengelolaan keuangan, pengelolaan ketatausahaan, pengelolaan unit khusus, kewirausahaan, budaya dan iklim kerja, mengelola sistem informasi, memanfaatkan TIK, mengelola jasa, dan pengawasan.²²

Menurut pendapat Allen kompetensi Kepala Madrasah yang harus dikuasai adalah perencanaan, pengorganisasian,

²⁰Gunawan, Darmani, *Mengajar Dijaman Now* (Jawa Timur: Wade Groub, 2018), 47.

²¹Kompri, *Standardisasi kompetensi Kepala Madrasah* (Jakarta : Kencana , 2017), 35.

²²*Ibid.*,109-196.

pelaksanaan dan pengawasan- pengendalian.²³ Kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien merupakan arti dari kompetensi manajerial.²⁴ Menurut Kunandar “Kepala Madrasah sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi madrasah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika Kepala Madrasah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/pengendalian dan pengawasan²⁵.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dan menurut pendapat Kompri maka dapat disimpulkan bahwa Indikator kompetensi managerial Kepala Madrasah meliputi:

- a. Menyusun perencanaan madrasah;
- b. Pendayagunaan sumber daya madrasah;
- c. Menciptakan budaya dan iklim madrasah;

²³Keputusan Dirjen Pendis no 1111 tahun 2019 *Tentang Petunjuk Tehnis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*, hal 22.

²⁴Ismuha, Khoirundin, Njailani AR, *Kompetensi Managerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Pada Kecamatan Darusalam Kabupaten Aceh Besar*, Administrasi Pendidikan, Volume 4 no 1 Februari 2016, hal 49.

²⁵Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Grafindo Persada, 2017), 1.

- d. Mengelola guru dan staf;
- e. Mengelola sarana dan prasarana;
- f. Mengelola peserta didik;
- g. Mengelola pengembangan kurikulum;
- h. Mengelola keuangan madrasah;
- i. Mengelola ketatausahaan madrasah;
- j. Melakukan monitoring.²⁶

Melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maka “Serangkaian kegiatan yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.”²⁷

2. Kinerja Kepala Madrasah

Secara teoretik Rue dan Byars mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “ *the degree of accomplishment,*” atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi. Whitmore mendefinisikan kinerja sebagai

²⁶Kompri, *Standardisasi kompetensi Kepala Madrasah* (Jakarta : Kencana, 2017), 30.

²⁷Junaidi, *Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah Ibtidhaiyah*, Edukasi.Vol 13. No 1, April 2019, hal 38.

pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, sehingga akan menggambarkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang tersebut. Fungsinya unsur – unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang diartikan sebagai kinerja atau *performance* sebagai hasil interaksi yang dikemukakan oleh Galton dan Simon.²⁸

Menurut Karwati dan Priansa kinerja Kepala Madrasah adalah: “Unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja Kepala Madrasah”²⁹ tingkatan Kepala Madrasah dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan merupakan salah salah kinerja Kepala Madrasah, dimana hasil pelaksanaan suatu pekerjaan bersifat fisik/material dan non fisik/non material.³⁰ Menurut Moehariono kinerja atau *performance* merupakan “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

²⁸Syaiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Madrasah* (Jakarta: Gibon, 2016), 8.

²⁹Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah: Membangun Madrasah Yang Bermutu*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2019), 83.

³⁰Emmy Misbah, “Kinerja Kepala Madrasah Ditinjau Dari hasil diklat *cakap dan motivasi berprestasi di SDN Kabupaten Landak*”, FKIP UNTAN, 2018), 4.

strategi suatu organisasi³¹

Untuk memiliki kinerja yang baik, seorang Kepala Madrasah wajib memenuhi standar sesuai dengan amanah Permendiknas RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu memiliki lima kompetensi: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Prawiro sentono mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian atau kompetensi yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan moral dan etika serta legal, tidak melanggar hukum. Standar kinerja yang dikemukakan oleh Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo seharusnya: (1) Dikaitkan dengan tujuan strategis dalam mendorong kinerja bisnis dan untuk mengukur apa yang secara organisasional penting. (2) Relevan dengan akuntabilitas tim dan sasaran serta individu yang berkepentingan. (3) Memfokuskan pada *output* yang terukur dalam penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak serta bagaimana tingkah lakunya. (4) Mengindikasikan data yang tersedia sebagai dasar pengukuran kinerja. (5) Dengan menguasai informasi akan dapat mengonfirmasi tingkat harapan yang dapat dipenuhi, sehingga dapat terverifikasi. (6)

³¹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 95.

Ketersediaan data sebagai dasar dalam hubungan pengukuran haruslah tepat. (7) Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan. (8) Bersifat komprehensif, sehingga mencakup semua aspek kinerja sesuai ukuran yang telah tersedia.³²

Ukuran kinerja juga harus memperhatikan aspek efisiensi dan efektivitas. Menurut Dructer sebagaimana di kutip Stoner dan Freeman, kinerja pegawai dapat dinilai dari dua sudut pandang, yaitu efisiensi dan efektifitas kerja. Sculer dan Jackson juga mengemukakan pandangannya tentang kriteria kinerja yang meliputi tiga hal yaitu: (1) Kriteria berdasarkan sifat. Jenis kriteria ini memusatkan pada bagaimana seseorang, bukan pada apa yang dicapainya. Contohnya yaitu loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. (2) Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu kriteria yang memusatkan pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. (3) Kriteria berdasarkan hasil, yaitu kriteria yang berfokus pada hasil yang dicapai dibandingkan pekerjaan yang dihasilkan.³³

Mondy, Sharplin dan Flippo menawarkan lima standart yang dapat dijadikan acuan untuk melihat atau menilai kinerja seseorang, yaitu: standar waktu, standar produktivitas, standar

³²Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Madrasah* (Jakarta: Gibon, 2016), 10.

³³*Ibid*, 11.

biaya, standar kualitas, standar perilaku.³⁴ Kinerja Kepala Madrasah merupakan kepemimpinan yang menekankan dan memfokuskan pada komponen-komponen yang berkaitan erat dengan pengembangan guru, hubungan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang lain diluar komunitas tempat madrasah berada.³⁵

Menurut permendiknas no 13 tahun 2007 dan keputusan dirjen pendis nomor 1111 tahun 2019 Indikator Kinerja Kepala Madrasah adalah: (1) Mampu mengembangkan dan merumuskan visi-misi, RKJM, RKT/RKAS dan program lainnya berdasarkan data hasil evaluasi dalam pemenuhan SNP. (2) Mampu menentukan dan menyusun program, strategi pencapaian, tujuan madrasah dengan rencana evaluasi keterlaksanaan dan pencapaian program. (3) Mampu memberi contoh berdisiplin dan melaksanakan peraturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (4) Mampu menunjukkan keteladanan dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien serta kedisiplinan sebagai insan pembelajar. (5) Mampu menjadi contoh dan berdaya mutu yang kompetitif dalam mendorong peningkatan prestasi akademik dan non akademik serta mampu melengkapi sarana dan prasarana untuk

³⁴*Ibid*, 12.

³⁵Mulyasa, *Managemen Berbasis Madrasah*, (Bandung: Rosda, 2004), 117.

menciptakan suasana belajar yang nyaman, kondusif dan inovatif bagi siswa. (6) Mampu memfasilitasi kegiatan untuk meningkatkan budaya baca, budaya tulis, lomba dibidang akademik dan non akademik bagi peserta didik. (7) untuk meningkatkan mutu SDM madrasah, harus mampu menyusun perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan serta melakukan pembinaan berkala. (8) Untuk meningkatkan kegiatan pembinaan kompetensi, memantau dan menilai penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan dimadrasah, maka perlu memfasilitasi guru dan staf administrasi sesuai kebutuhannya. (9) Mampu mengelola fasilitas prasarana, perabot, sarana, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas penunjang madrasah lainnya. (10) Menyusun perencanaan penerimaan, pengelolaan dan pengembangan kompetensi, potensi, prestasi siswa. (11) Untuk meningkatkan pembiasaan melalui penanaman nilai, pengembangan diri peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya secara optimal, maka perlu adanya fasilitasi kegiatan siswa. (12) Mampu mengarahkan, mengendalikan, memfasilitasi dan mengembangkan kurikulum, efektifitas tim kerja guru, pelayanan belajar yang inovatif dan kolaborasi kompetensi. (13) Mampu merencanakan, mengupayakan, mengkoordinasikan, membuat laporan dan evaluasi keuangan.

(14) Mampu mengelola tata persuratan, administrasi madrasah, kearsipan, dan akreditasi madrasah. (15) Menyusun standart kinerja dan monitoring serta evaluasi kinerja program pendidikan. (16) Menyusun laporan sesuai dengan standart pelaporan monitoring dan evaluasi serta merumuskan program tindak lanjut.³⁶

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan kompetensi Kepala Madrasah adalah melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat). Hubungan antara diklat dengan kinerja adalah hubungan yang saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa diklat merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan *skills*.³⁷ Soekidjo Notoatmodjo mendefinisikan diklat sebagai suatu proses organisasi dalam pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang yang dibutuhkan dalam organisasi.³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan menurut

³⁶Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No 1111 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah.

³⁷Emmy Misbah, "Kinerja Kepala Madrasah Ditinjau Dari hasil diklat *cakep* dan motivasi berprestasi di SDN Kabupaten Landak", (Landak: FKIP UNTAN, 2018), 4.

³⁸Nurmayanti, *Peran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Warta BP2SDM. (18-12-2019).

Hermawati, seorang Kepala Madrasah di tuntut dapat memenuhi indikator kinerja Kepala Madrasah yaitu: (1) mampu merumuskan visi-misi, (2) menetapkan struktur organisasi, (3) pendelegasian, (4) penganggaran, (5) memotivasi, (6) pengembangan kinerja, (7) pemantauan dan evaluasi.³⁹

B. Deskripsi Teoretis Variabel X

Dalam penelitian ini memiliki satu variable X yaitu Diklat penguatan Kepala Madrasah. Menurut Notoatmodjo diklat memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja dan untuk meningkatkan kemampuan staf yang menduduki suatu jabatan tertentu.

Untuk memperoleh keuntungan yang maksimal, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja para pegawai/karyawan organisasi yang bersangkutan. Pendapat Notoatmodjo tersebut menekankan betapa pentingnya diklat bagi pegawai/karyawan dalam proses pencapaian tujuan atau keberhasilan organisasi. Diklat merupakan suatu hal yang seharusnya dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan

³⁹Hermawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah/ Madrasah Melalui Management Skills* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 25.

keterampilan pegawai dipandang sebagai modal yang sangat besar dalam peningkatan produktivitas kerja.⁴⁰

Hal senada dikemukakan The Trainer's Library dalam Soebagio Atmodiwirio adalah agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka seluruh kegiatan harus didesain untuk membantu meningkatkan pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya.⁴¹

Ketentuan tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah mengamanatkan bahwa guru calon Kepala Madrasah harus mengikuti Diklat Calon Kepala Madrasah dan mendapatkan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan sebagai Kepala Madrasah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018. Bagi Kepala Madrasah yang sedang menduduki jabatan sebelum diterbitkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018, maka wajib mengikuti Pendidikan dan

⁴⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1998), 7.

⁴¹Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2018).

Pelatihan Penguatan Kepala Madrasah.⁴²

Ketentuan pasal 7 Permendiknas No. 28 Tahun 2010 menegaskan antara lain bahwa (1) Untuk menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial, merupakan tujuan dari pendidikan dan pelatihan calon Kepala Madrasah/sekolah dimaksudkan sebagai kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran teoritik maupun praktik. (2) dilaksanakan dalam kegiatan tatap muka dalam kurun waktu minimal 100 jam dan praktik pengalaman lapangan minimal selama 3 bulan. (3) Untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon Kepala Madrasah, dan diakhir kegiatan diklat akan diakhiri dengan penilaian. (4) Diberikan sertifikat Kepala Madrasah bagi Calon Kepala Madrasah yang dinyatakan lulus, sebagai salah satu persyaratan untuk diangkat menjadi Kepala Madrasah/sekolah.⁴³

Mondey and Noe menyatakan melalui program pelatihan pendidikan dan pengembangan sumber daya

⁴²Permendikbud no 6 tahun 2018 *tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah.*

⁴³Permendiknas no 28 Tahun 2010 *tentang Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah.*

manusia adalah usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi.⁴⁴

Diklat penguatan Kepala Madrasah merupakan upaya dalam mengembangkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, terutama pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki kepala madrasah. Diklat dapat memberikan manfaat.⁴⁵

- a. Memperbaiki cara kerja Pegawai, agar tidak bersifat statis dan memiliki inovatif yang telah disesuaikan dengan pertimbangan organisasi dan volume kerja.
- b. Lebih mampu bekerja efektif dan efisien tepat waktu.
- c. Lebih mampu melaksanakan dengan baik.
- d. Mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.
- e. Meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja.

Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada peraturan pemerintah tentang pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan yang tertuang dalam PP No 101

⁴⁴Mohammad Najib, *Management Pendidikan Dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), 15.

⁴⁵Darta, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pegawai (2016)*.

tahun 2000. Sedarmayanti menyatakan bahwa program diklat untuk memperoleh tiga hal, yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan mengubah sikap yang pada dasarnya merupakan tujuan pengembangan dan latihan. Sementara menurut Moekijat tujuan umum pengembangan sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan dan meningkatkan keahlian atau keterampilan pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efisien, serta mendapatkan hasil yang maksimal.
- b. Mengembangkan kompetensi pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerjasama dengan teman– teman seprofesi dan pihak manajemen (pimpinan).⁴⁶

Melalui berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan cara memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi, yang merupakan tujuan dari pengembangan pegawai, dalam mencapai tujuan produktivitas kerjanya (kinerjanya) yang

⁴⁶*Ibid.*, 16-17.

akan tercapai secara efektif dan efisien, maka perlu memberikan dasar pencapaian tujuan jangka panjangnya untuk meningkatkan karier bagi dirinya. Charles O Jones menegaskan melalui pendapat Ealau dan Prewitdari, terdapat beberapa materi diklat pengukuhan Kepala Madrasah yang harus dikuasi oleh seorang calon Kepala Madrasah, diantaranya yaitu:

- a. Niat (*intensions*) untuk memberikan pengalaman pembelajaran teoritik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuh-kembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi Kepala Madrasah/Sekolah, dalam kegiatan tatap muka diklat dan praktik pengalaman lapangan, dengan durasi waktu masing-masing 100 jam tatap muka diklat dan 3 bulan PPL.
- b. Tujuan (*goals*) untuk menyiapkan calon-calon Kepala Madrasah/Sekolah yang layak dan kompeten dalam mengelola madrasah/madrasah yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Rencana atau usulan (*plans or proposals*) bahwa program diklat pengukuhan atau calon Kepala Madrasah/Sekolah didasarkan pada usulan dan analisis serta perencanaan kebutuhan, berdasarkan proyeksi kebutuhan 2 tahun yang akan datang baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

- d. Program (*programme*), bahwa untuk melaksanakan diklat, lembaga penyelenggara menyusun terlebih dahulu program/perencanaan kegiatan diklat untuk menjamin muatan atau isi materi pembelajaran diklat, standar pelaksanaan diklat, waktu dan tempat pelaksanaan, prosedur dan mekanisme, unsur-unsur yang terlibat, pendanaan, evaluasi dan pengendalian, serta pertanggungjawabannya.
- e. Keputusan atau pilihan (*decisions or choices*), bahwa untuk mendapatkan sertifikat diklat perlu ada keputusan lulus atau belum lulus dari peserta diklat, maka diklat diakhiri dengan penilaian untuk mengetahui pencapaian kompetensi calon Kepala Madrasah yang diikutinya.
- f. Pengaruh (*effects*), bahwa keberhasilan calon dalam mengikuti diklat diharapkan akan memberikan dampak positif pada calon dalam melaksanakan tugas kekepalamadrasan saat yang bersangkutan menjabat sebagai Kepala Madrasah/Sekolah.⁴⁷

Kegiatan diklat pengukuhan Kepala Madrasah tersebut dapat dibuktikan dengan kepemilikan dokumen sertifikat sebagai penguat yang di sertai nilai capaian kelulusan

⁴⁷Yulianto Kadji, *Formasi dan Implementasi Kebijakan Publik kepemimpinan dan perilaku birokrasi dalam fakta realitas*, (UNG Press, 2016), hal 10.

disertifikat yang dimiliki Kepala Madrasah.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan pada penelitian terdahulu merupakan acuan bagi peneliti dalam membuat penelitian, karena penelitian yang relevan ini berisikan tentang penelitian sejenis yang dijadikan sebagai bahan atau sumber dalam membuat penelitian-penelitian berikutnya sebagai penyempurna. Dalam penelitian Abdul kahar yoes dengan judul “ pengaruh pendidikan dan pelatihan calon Kepala Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah” Studi Korelasional pada SMAN di Provinsi DKI Jakarta, Universitas Islam Nusantara Bandung pada tahun 2014 sebagai syarat untuk Memperoleh Gelar Doktor pada Bidang Manajemen Pendidikan.

Penyelenggaraan diklat calon Kepala Madrasah yang baik dan didasarkan pada kebijakan yang tepat dan relevan dengan kebutuhan, struktur program/kurikulum yang disusun berdasarkan kebutuhan, dilatih dan difasilitasi oleh narasumber/instruktur pelatih yang menguasai materi diklat sesuai dengan bidang keahliannya disertai penguasaan strategi pembelajaran yang tepat untuk orang dewasa, mampu melaksanakan proses pembelajaran (*delivery training*) yang

mengedepankan proses yang ”mempelajarkan” akan mampu meningkatkan penguasaan kompetensi peserta diklat (calon Kepala Madrasah) yang bermanfaat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerjanya sebagai Kepala Madrasah.

Dari hasil analisis statistik deskriptif secara umum menunjukkan ada tiga (3) variabel penelitian yang mendapatkan respon kategori “baik” yakni : (a) Kebijakan diklat calon Kepala Madrasah, (b) Penguasaan kompetensi Kepala Madrasah, dan (c) Kinerja Kepala Madrasah. Sementara tiga variabel lainnya termasuk dalam kategori “cukup baik/sedang” yakni masing-masing: (a) Struktur program diklat, (b) Strategi proses pembelajaran (*delivery training*), dan (c) Narasumber/fasilitator pelatih. Dengan kata lain bila variabel-variabel yang kurang baik itu dapat lebih ditingkatkan kualitasnya, maka dapat diprediksikan bahwa penguasaan kompetensi dan kinerja Kepala Madrasah akan semakin baik.

Sementara dari hasil analisis inferensial secara umum menunjukkan bahwa keenam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, bahwa ketiga variabel *exogenous* baik secara gabungan maupun parsial berkorelasi dengan variabel-variabel *endogenous*, dan sekaligus juga

variabel-variabel *exogenous* baik secara gabungan maupun parsial mempengaruhi variabel-variabel *endogenous*, walaupun didalamnya terdapat terdapat 4 hipotesis parsial (9,3%) dinyatakan tidak signifikan. Namun, secara umum dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.⁴⁸

Penelitian Ahmadi dengan judul “ Pengaruh diklat dan kompetensi Kepala Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah dasar dikabupaten Natuna provinsi kepulauan Riau”. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung pada tahun 2010 sebagai syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Dalam Bidang Manajemen Pendidikan dengan mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Kepala sekolah. Dasarnya di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau, hal ini ditunjukkan pada hasil dari uji signifikansi yang memperoleh hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($12,54 > 4,07$), sehingga Pendidikan dan Pelatihan Kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

⁴⁸Abdul kahar yoes, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan calon kepala madrasah terhadap kinerja madrasah*, Disertasi dipublikasikan (Bandung: Univ Islam Nusantara, 2016).

Kepala sekolah Dasar di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Kepala Madrasah Dasar. Hal ini dapat dilihat dari hasil olah data dengan rumus uji signifikansi dengan hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($13,03 > 4,07$), sehingga diperoleh kesimpulan Kompetensi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah dasar di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

Terdapat hubungan yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Kepala Madrasah Dasar. Hal ini dapat dilihat dari hasil olah data yang menyatakan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($9,30 > 4,07$), sehingga diperoleh Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kepala Madrasah Madrasah Dasar Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

Setelah diuji dengan rumus korelasi ganda ternyata F (hitung) $> F$ (tabel) atau $9,76 > 3,22$, maka Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Natuna. berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau.

maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Variabel (X1) Pendidikan dan Pelatihan dan Variabel (X2) Kompetensi terhadap Variabel (Y) Kinerja Kepala Madrasah.⁴⁹

Perbedaan penelitian Abdul Khahar Yoes terletak pada populasinya yaitu calon kepala sekolah dan penelitian dilaksanakan disekolah dibawah naungan dinas pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas, sedangkan pada penelitian ini populasinya guru yang menilai Kepala Madrasah dan penelitian dilaksanakan dibawah naungan kemenag yaitu di Madrasah Aliyah Swasta. Persamaan penelitian Abdul Khahar Yoes terletak pada Variabel yang sama yaitu pengaruh diklat (X) terhadap kompetensi (Y1) dan Kinerja (Y2) serta metode penelitian sama kuantitatif.

Perbedaan penelitian Ahmadi dengan penelitian ini terletak pada Dinas Pendidikan sebagai populasinya dari sekolah dasar, sedangkan guru yang menilai Kepala Madrasah dan penelitian dilaksanakan dibawah naungan kemenag yaitu di Madrasah Aliyah Swasta. Variabel yang digunakan X nya ada 2 yaitu X1, X2 dan Y nya ada 1, sedangkan pada penelitian

⁴⁹Ahmadi, *Pengaruh diklat dan kompetensi kepala madrasah terhadap kinerja kepala madrasah dasar dikabupaten natuna provinsi kepulauan riau*. Tesis dipublikasikan (Bandung: Univ Pendidikan Indonesia, 2016).

ini variable X nya ada 1 dan variable Y nya ada 2 yaitu Y1 dan Y2 dengan rincian diklat (X1) dan kompetensi Kepala Sekolah Dasar (X2) terhadap kinerja kepala sekolah dasar (Y) sedangkan pada penelitian ini pengaruh diklat (X) terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) dan Kinerja Kepala Madrasah (Y2). Persamaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian kuantitatif serta variable X nya sama yaitu pengaruh diklat serta variabel Y kinerja.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari hasil penelitian yang akan dilaksanakan, Sedangkan hipotesis alternatifnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah Aliyah Swasta di kabupaten Madiun.
2. Ada pengaruh signifikan antara diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah Swasta di kabupaten Madiun.

E. Kerangka Berpikir (Hubungan variabel X dengan Y)

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *Expost de Facto*. Penelitian *Expost de Facto* merupakan penyelidikan secara empiris yang sistematis, adanya pengaruh sebab akibat berdasarkan teoritis, jika suatu variabel tertentu dapat mengakibatkan variabel tertentu lainnya.⁵⁰

Tujuan teknik *Expost de facto* tersebut adalah: (1) Mencari bukti, apakah terdapat pengaruh antar variabel atau tidak, berdasarkan hasil pengumpulan data, (2) Menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel tersebut kuat, sedang atau lemah, dan (3) Mendapatkan kepastian secara matematis apakah pengaruh antar variabel merupakan pengaruh yang meyakinkan (signifikan) atau hubungan yang tidak meyakinkan.⁵¹

Penelitian ini mengkaji pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah Aliyah (X) terhadap kompetensi manajerial Kepala Madrasah (Y1) dan Kinerja Kepala Madrasah (Y2) sebagai berikut:

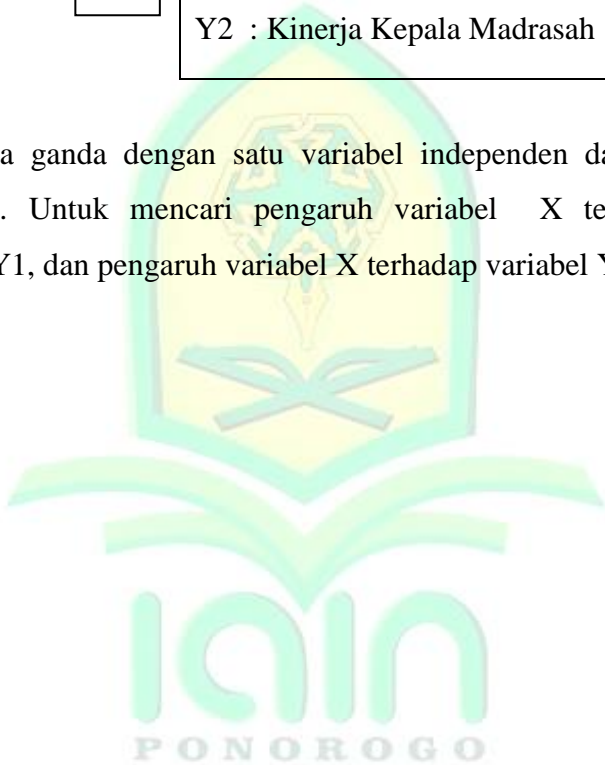
⁵⁰Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).

⁵¹Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 188.



Bagan 1

Paradigma ganda dengan satu variabel independen dan dua dependen. Untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y1, dan pengaruh variabel X terhadap variabel Y2.⁵²



⁵² Sugiono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 45.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji teori teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel. Menurut *creswell*, penelitian kuantitatif menguji teori dengan cara memerinci hipotesis – hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data dependen. Terdapat dua macam variabel dalam penelitian dalam penelitian ini yang pertama variabel bebas atau variabel independen, dan yang kedua adalah variabel terikat atau variabel dependen.

Dalam penelitian ini penelitian menetapkan Diklat penguatan kepala madrasah sebagai variabel (X) dan kompetensi managerial kepala madrasah variabel (Y1) serta kinerja kepala madrasah sebagai variabel (Y2). Berdasarkan variabel tersebut, peneliti menguraikan dengan beberapa indikator dari setiap variabel Y nya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *Expost de Facto*. Penelitian *Expost de Facto* merupakan penyelidikan secara empiris yang sistematis, adanya pengaruh sebab akibat berdasarkan teoritis, jika suatu

variabel tertentu dapat mengakibatkan variabel tertentu lainnya.⁵³

Tujuan teknik *Expost de facto* tersebut adalah: (1) Mencari bukti, apakah terdapat pengaruh antar variabel atau tidak, berdasarkan hasil pengumpulan data, (2) Menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel tersebut kuat, sedang atau lemah, dan (3) Mendapatkan kepastian secara matematis apakah pengaruh antar variabel merupakan pengaruh yang meyakinkan (signifikan) atau hubungan yang tidak meyakinkan.⁵⁴

Dari penjelasan diatas menggambarkan secara empiris dengan dua variabel , yaitu variabel (X) diklat penguatan kepala madrasah dan variabel (Y1) kompetensi managerial kepala madrasah serta (Y2) kinerja kepala madrasah permasalahan yang dikaji didalam penelitian ini adalah “pengaruh diklat pengukuhan kepala madrasah terhadap kompetensi managerial dan kinerja kepala madrasah swasta tahun ajaran 2019/2020 dikabupaten Madiun.

⁵³Muhammad Yuri, *Pengaruh pendapatan terhadap konsumtif pekerja* (Sukabumi: repository epi edu, 2017).45

⁵⁴Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 188.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dari penelitian ini di Madrasah Aliyah Swasta sekabupaten Madiun, dikarenakan dikabupaten madiun diklat penguatan madrasah sedang digalakkan dan bagi peneliti juga paling mudah dalam mengambil dan memperoleh data. Yang berjumlah 16 Madrasah Aliyah Swasta dengan cara mengundi seluruh guru swasta di Kabupaten Madiun yang berjumlah 190 guru diambil sampel sejumlah 112 guru. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2019/2020 mulai bulan November 2019 hingga Maret 2020.

C. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu diklat penguatan Kepala Madrasah (X), kompetensi Kepala Madrasah (Y_1), dan Kinerja Kepala Madrasah (Y_2). Penjabaran dari Ketiga variabel tersebut akan dijabarkan dalam beberapa sub variabel, dan dari sub variabel akan dijabarkan ke dalam beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli.

Definisi Operasional Variabel diklat penguatan Kepala Madrasah adalah nilai yang diperoleh Kepala Madrasah Aliyah se Kabupaten Madiun dalam keikutsertaan mereka dalam Diklat penguatan Kepala Madrasah. Definisi Operasional

Variabel kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam penelitian ini mengambil pendapat persepsi guru terhadap Kepala Madrasah, terkait kemampuan Kepala Madrasah Aliyah se kabupaten berkenaan dengan indikator penyusunan Rencana Kerja Madrasah, pendayagunaan sumber daya madrasah, menciptakan budaya dan iklim madrasah, pengelolaan guru dan staf, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan peserta didik, pengelolaan pengembangan kurikulum, dan pengelolaan keuangan madrasah. Definisi Operasional Variabel Kinerja Kepala Madrasah adalah Persepsi guru dalam menilai unjuk kerja Kepala Madrasah Aliyah se kabupaten dalam indikatornya mampu merumuskan visi-misi, menetapkan struktur organisasi, pendelegasian, penganggaran, memotivasi, pengembangan kinerja, pemantauan dan evaluasi.

D. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Karena jumlah Kepala

⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta cetakan ke 21, Desember 2016), 80.

Madrasah di kabupaten Madiun terlalu sedikit, yaitu sekitar 16 Kepala Madrasah maka dalam penelitian ini guru Madrasah Aliyah Swasta di kabupaten Madiun sebagai populasinya, dengan ini peneliti berupaya meneliti sejauh mana pandangan guru terhadap Kepala Madrasahny. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Swasta atau Guru Tetap Yayasan dengan jumlah populasi 190 guru Madrasah Aliyah sekabupaten Madiun.

Dengan Mengingat jumlah populasi yang cukup lumayan banyak, maka sampel penelitian ini peneliti tetapkan menggunakan sampel. Ukuran sampel dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael jika dalam penelitian ini populasinya sebanyak 190 maka sampelnya sejumlah 112. Pengambilan sampel dengan teknik sampel *random sampling* yaitu pengambilan sampling dengan mengundi nama-nama subyek dalam populasi.⁵⁶ Adapun sampel diambil secara undian tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, hal ini dilakukan karena populasi diasumsikan homogen yaitu guru Madrasah Aliyah Swasta atau Guru Tetap Yayasan atau guru non PNS se Kabupaten Madiun, untuk semua populasi pada suatu madrasah.

⁵⁶ Saifuddin azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 81.

2. Teknik Pengumpulan data (Instrumen)

Adapun jenis dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah

a. Jenis Instrumen Penelitian

1) Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang berbentuk kuesioner, untuk mendapatkan jawaban dari responden berkenaan dengan data yang diperlukan sebagai dasar pengambilan data dan analisis penelitian.⁵⁷

Tujuan penggunaan angket dalam penelitian agar peneliti mendapatkan data yang mendalam dan akurat berupa pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi dan kinerja Kepala Madrasah di kabupaten Madiun yang kemudian diolah menggunakan rumus-rumus statistik untuk mengetahui hasilnya.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 199.

2) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data yang diperlukan mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.⁵⁸ Dalam penelitian ini, dokumentas digunakan untuk mengumpulkan data tentang data nilai diklat yang diper oleh para Kepala Madrasah Aliyah swasta, baik yang berasal dari diklat mandiri ataupun dari diklat yang diselenggarakan oleh kementerian Agama Kabupaten Madiun.

b. Pengembangan kisi- kisi Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena yang diamati di sebut variable penelitian.⁵⁹ data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.
- 2) Data tentang Kinerja Kepala Madrasah.

Tabel 3.1 : Tabel intsrumen penelitian

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), 274.

⁵⁹ *Tukiran taniredja, Penelitian kuantitatif 42*

TABEL INSTRUMEN PENELITIAN

VARIABEL	INDIKATOR	Butir No
1. Kompetensi Manajerial	1.1 Menyusun perencanaan madrasah	1-3
	1.2 Pendayagunaan Sumber daya madrasah	4-5
	1.3 Menciptakan budaya dan iklim madrasah	6-7
	1.4 Mengelola guru dan staf	8-10
	1.5 Mengelola sarana dan prasarana	11-12
	1.6 Mengelola peserta didik	13
	1.7 Mengelola pengembangan kurikulum	14
	1.8 Mengelola keuangan madrasah	15-16
	1.9 Mengelola ketatausahaan madrasah	17-18
	1.10 Melakukan monitoring	19-20
2. Kinerja Kepala Madrasah	2.1 Merumuskan visi-misi	1-3
	2.2 Menetapkan struktur organisasi	4-6
	2.3 Pendelegasian	7-9
	2.4 Penganggaran	10-12
	2.5 Memotivasi	13-15
	2.6 Pengembangan kinerja	16-18
	2.7 Pemantauan dan Evaluasi	19-20

c. Skala pengukuran

Dalam menggali dan mengukur respon, pendapat, persepsi dan sikap responden, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Untuk mengumpulkan dan memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan, penelitian ini menggunakan skala likert. Peneliti mengembangkan variabel penelitian dan mengubah bentuknya menjadi sebuah pernyataan atau pertanyaan dengan mengacu pada penggunaan

skala likert. Skala likert juga digunakan peneliti sebagai dasar untuk skala pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator variabel. Tolak ukur untuk menyusun item-item instrument dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang diambilkan dari indikator tersebut. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat kurang baik.⁶⁰

Dalam penelitian ini menggunakan ke 5 kata sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat kurang baik. Semua kata digunakan karena untuk mendapat jawaban yang lebih jelas dan konkret dalam menjawab semua soal yang ada dalam angket.

d. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan kuesioner sebagai skala pengukuran variabel penelitiannya. Kriteria kuesioner yang baik

⁶⁰ *Ibid.*, 136.

salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas. Uji validitas, yang meliputi uji validitas isi dan uji validitas empiric, uji validitas isi adalah derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan substansi yang ingin diukur. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah item-item instrumen menggambarkan pengukuran dalam cakupan yang ingin diukur hal ini berkaitan dengan validitas isi instrumen yang harus terpenuhi. Sedangkan validitas empiric adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman. Untuk mengetahui dan menguji derajat keajegan suatu alat ukur instrumen diperoleh dari uji reliabilitas.

Suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila instrumen penelitian tersebut sudah memiliki derajat validitas yang tinggi, dan apabila sudah teruji dari pengalaman sebelumnya saat uji coba. Instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan dalam beberapa kali dalam waktu yang berlainan.

2) Uji keterbacaan

Untuk memastikan uji keterbacaan instrumen peneliti meminta tiga tim dosen IAIN, yaitu: Dr. Mukhibat, M. Pd (Dosen dipasca IAIN Ponorogo), Dr. Muhammad Thoyib, M. Pd (Dosen Pasca IAIN Ponorogo), dan Dr. Miftahul Khoiri, M.

Pd (Dosen IAIN Ponorogo). Peneliti meminta bantuan ketiga orang tim tersebut membaca instrumen penelitian untuk memberikan saran dan masukan, apabila dari sejumlah instrumen tersebut terdapat kesalahan atau kekurangan dan atau sejumlah item instrumen yang kurang bisa dipahami, peneliti mencatat segala kekurangan dan kesalahan tersebut dan kemudian merevisi redaksinya. Sehingga mendapatkan instrumen yang mudah dipahami di setiap item angket oleh responden.

3. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Tahap selanjutnya setelah di uji keterbacaan yaitu Uji validitas. Uji validitas ini digunakan untuk mendefinisikan suatu variabel, apakah butir-butir dalam suatu pernyataan tersebut sudah dinyatakan layak atau belum dan atau sudah diketahui kelayakannya atau belum. Dalam daftar pertanyaan instrument biasanya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Jadi validitas instrumen

mengarah pada ketepatan instrumen dalam fungsi sebagai alat ukur.

Adapun cara menghitungnya yaitu dengan menggunakan bantuan SPSS windows versi 16, uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r table $<$ r hitung maka valid.⁶¹

b. Uji Reliabilitas

Ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk–konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner disebut dengan reliabilitas (keandalan) dan ketepatan atau keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya sebagai reabilitas alat penilaian. Artinya jika suatu saat alat penilaian tersebut digunakan lagi, akan memberikan hasil yang relatif sama. Jadi instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.

Adapun uji reliabilitas instrumen ini menggunakan

⁶¹ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), hal 192.

bantuan SPSS windows versi 16. Uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan disetiap variabel penelitian. Jika nilai Alpha > 0.60 maka reliable.⁶²

Adapun uji validitas dan reabilitas analisis hasil penelitiannya sebagai berikut :

Table 3.2: Output uji validitas dan reabilitas kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1)

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.939	20

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	75.47	52.602	.593	.937
Pertanyaan 2	75.47	52.602	.593	.937

⁶²*Ibid.*,

Pertanyaan 3	75.47	52.602	.593	.937
Pertanyaan 4	75.43	52.461	.569	.938
Pertanyaan 5	75.43	52.323	.587	.937
Pertanyaan 6	75.47	51.568	.650	.936
Pertanyaan 7	75.40	52.041	.664	.936
Pertanyaan 8	75.40	52.110	.655	.936
Pertanyaan 9	75.37	51.275	.724	.935
Pertanyaan 10	75.40	50.938	.724	.935
Pertanyaan 11	75.40	52.110	.655	.936
Pertanyaan 12	75.43	51.357	.713	.935
Pertanyaan 13	75.40	50.800	.742	.935
Pertanyaan 14	75.43	50.668	.720	.935
Pertanyaan 15	75.47	50.947	.728	.935
Pertanyaan 16	75.43	51.771	.659	.936
Pertanyaan 17	75.40	52.593	.588	.937
Pertanyaan 18	75.40	52.593	.588	.937
Pertanyaan 19	75.43	52.530	.560	.938
Pertanyaan 20	75.50	52.603	.497	.939

Hasil uji Validasi Kompetensi Managerial Kepala Madrasah.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment* pearson dengan df (*degree of freedom*) = n-2, jadi df= 30-2=28, maka r tabel 0.312. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r table. Dapat dilihat dari *corrected item total correlation*. Analisis *output* bisa dilihat dibawah ini :

Tabel 3.3 : Output uji validitas kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.593	.312	Valid
Pertanyaan 2	.593	.312	Valid
Pertanyaan 3	.593	.312	Valid
Pertanyaan 4	.569	.312	Valid
Pertanyaan 5	.587	.312	Valid
Pertanyaan 6	.650	.312	Valid
Pertanyaan 7	.664	.312	Valid
Pertanyaan 8	.655	.312	Valid
Pertanyaan 9	.724	.312	Valid
Pertanyaan 10	.724	.312	Valid
Pertanyaan 11	.655	.312	Valid
Pertanyaan 12	.713	.312	Valid
Pertanyaan 13	.742	.312	Valid
Pertanyaan 14	.720	.312	Valid
Pertanyaan 15	.728	.312	Valid
Pertanyaan 16	.659	.312	Valid
Pertanyaan 17	.588	.312	Valid
Pertanyaan 18	.588	.312	Valid
Pertanyaan 19	.560	.312	Valid
Pertanyaan 20	.497	.312	Valid

Hasil uji reabilitas kompetensi managerial Kepala Madrasah

Uji reabilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's Alpha*, jika nilai $\alpha > 0.60$. Maka, konstruk pertanyaan yang merupakan

dimensi variabel adalah reliabel. Nilai output bias dilihat dibawah ini:

Tabel 3.4: Output uji reabilitas kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pertanyaan 1	.937	.60	Reliabel
Pertanyaan 2	.937	.60	Reliabel
Pertanyaan 3	.937	.60	Reliabel
Pertanyaan 4	.938	.60	Reliabel
Pertanyaan 5	.937	.60	Reliabel
Pertanyaan 6	.936	.60	Reliabel
Pertanyaan 7	.936	.60	Reliabel
Pertanyaan 8	.936	.60	Reliabel
Pertanyaan 9	.935	.60	Reliabel
Pertanyaan 10	.935	.60	Reliabel
Pertanyaan 11	.936	.60	Reliabel
Pertanyaan 12	.935	.60	Reliabel
Pertanyaan 13	.935	.60	Reliabel
Pertanyaan 14	.935	.60	Reliabel
Pertanyaan 15	.935	.60	Reliabel
Pertanyaan 16	.936	.60	Reliabel
Pertanyaan 17	.937	.60	Reliabel
Pertanyaan 18	.937	.60	Reliabel
Pertanyaan 19	.938	.60	Reliabel
Pertanyaan 20	.939	.60	Reliabel

Tabel 3.5 : Output uji vadilitas dan reabilitas kinerja Kepala Madrasah (Y2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.895	20

Item- Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	75.53	40.533	.412	.895
Pertanyaan 2	75.47	41.154	.321	.897
Pertanyaan 3	75.57	39.495	.538	.891
Pertanyaan 4	75.63	39.964	.477	.893
Pertanyaan 5	75.60	39.628	.490	.893
Pertanyaan 6	75.60	39.766	.538	.891
Pertanyaan 7	75.50	38.741	.653	.888
Pertanyaan 8	75.43	40.875	.401	.895
Pertanyaan 9	75.43	38.875	.571	.890
Pertanyaan 10	75.53	37.982	.724	.886
Pertanyaan 11	75.63	40.033	.467	.893
Pertanyaan 12	75.50	39.224	.515	.892

Pertanyaan 13	75.53	37.982	.724	.886
Pertanyaan 14	75.60	38.731	.619	.889
Pertanyaan 15	75.53	40.051	.427	.895
Pertanyaan 16	75.57	38.944	.553	.891
Pertanyaan 17	75.57	41.495	.290	.898
Pertanyaan 18	75.63	39.689	.459	.894
Pertanyaan 19	75.60	38.662	.629	.889
Pertanyaan 20	75.67	38.851	.551	.891

Hasil uji Validasi kinerja Kepala Madrasah.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 maka nilai r table dapat diperoleh melalui table r *product moment* pearson dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df= 30-2=28$, maka r tabel 0.312. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. dapat dilihat dari *corrected item total correlation*. Analisis output bisa dilihat dibawah ini :

Tabel 3.6 : Output uji vadilitas kinerja Kepala Madrasah (Y2)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	.412	.312	Valid
Pertanyaan 2	.321	.312	Valid
Pertanyaan 3	.538	.312	Valid
Pertanyaan 4	.477	.312	Valid
Pertanyaan 5	.490	.312	Valid
Pertanyaan 6	.538	.312	Valid
Pertanyaan 7	.653	.312	Valid
Pertanyaan 8	.401	.312	Valid
Pertanyaan 9	.571	.312	Valid
Pertanyaan 10	.724	.312	Valid
Pertanyaan 11	.467	.312	Valid

Pertanyaan 12	.515	.312	Valid
Pertanyaan 13	.724	.312	Valid
Pertanyaan 14	.619	.312	Valid
Pertanyaan 15	.427	.312	Valid
Pertanyaan 16	.553	.312	Valid
Pertanyaan 17	.290	.312	Valid
Pertanyaan 18	.459	.312	Valid
Pertanyaan 19	.629	.312	Valid
Pertanyaan 20	.551	.312	Valid

Hasil uji reabilitas kinerja Kepala Madrasah

Uji reabilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's Alpha*, jika nilai $\alpha > 0.60$ maka konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Nilai output bisa dilihat dibawah ini

Tabel 3.7 : Output uji reabilitas kinerja Kepala Madrasah (Y2)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pertanyaan 1	.895	.60	Reliabel
Pertanyaan 2	.897	.60	Reliabel
Pertanyaan 3	.891	.60	Reliabel
Pertanyaan 4	.893	.60	Reliabel
Pertanyaan 5	.893	.60	Reliabel
Pertanyaan 6	.891	.60	Reliabel
Pertanyaan 7	.888	.60	Reliabel
Pertanyaan 8	.895	.60	Reliabel
Pertanyaan 9	.890	.60	Reliabel

Pertanyaan 10	.886	.60	Reliabel
Pertanyaan 11	.893	.60	Reliabel
Pertanyaan 12	.892	.60	Reliabel
Pertanyaan 13	.886	.60	Reliabel
Pertanyaan 14	.889	.60	Reliabel
Pertanyaan 15	.895	.60	Reliabel
Pertanyaan 16	.891	.60	Reliabel
Pertanyaan 17	.898	.60	Reliabel
Pertanyaan 18	.894	.60	Reliabel
Pertanyaan 19	.889	.60	Reliabel
Pertanyaan 20	.891	.60	Reliabel

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, disetiap variabel yang dianalisis dengan bantuan SPSS Windows versi 16.

a. Uji regresi linier sederhana

Kegunaan uji regresi linier adalah (1) Memperkirakan atau besarnya prediksi variasi yang terjadi pada variable Y berdasarkan variable X, (2) Menentukan bentuk hubungan variable X dengan variable Y, (3) Menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variable X dan variabel Y.

Uji regresi linier sederhana pada penelitian ini dititik beratkan pada pembahasan regresi linier dengan satu variabel bebas. Dimulai dengan model linier sederhana, ditujukan untuk mempermudah pemahaman konsep regresi, karena

model ini yang paling sederhana dibanding dengan model-model lainnya.

Persamaan regresi dengan satu variabel bebas yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi adalah $y = a + bx$. Adapun program yang digunakan adalah SPSS Statistik versi 16,0 dalam mengolah data.

b. Uji asumsi

1) Uji normalitas

Untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel terdistribusi dengan normal atau tidak, maka perlu adanya uji normalitas. Uji normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi atas skor yang ada.⁶³ Uji kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika α maksimum $> D$ tabel digunakan untuk menguji normalitas data, sehingga data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data hasil penelitian berasal dari populasi yang normal atau tidak. Jika data hasil penelitian berasal dari distribusi normal maka dilanjutkan pada uji asumsi klasik.

2) Uji Linieritas

Untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta

⁶³ Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Bisnis*, (Yogyakarta: UII PRESS Yogyakarta, 2018), 159-161.

untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y perlu dilakukan uji linieritas. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier, maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Tetapi jika data tidak linier, maka data penelitian harus dianalisis secara regresi non linier.

3) Uji hipotesis

Langkah-langkah uji hipotesis dengan regresi linier sederhana sebagai berikut:

- a) Merumuskan hipotesa (H_0 dan H_a).
- b) H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel X dengan Y1 dan variabel X dengan Y2
- c) H_a : Ada pengaruh antara variabel X dengan Y1 dan variabel X dengan Y2.
- d) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan berlaku sebaliknya.
- e) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan berlaku sebaliknya.⁶⁴

Analisis berdasarkan pada perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05, dengan syarat sebagai berikut; jika nilai sig. > 0,05, maka H_0 diterima, H_1 ditolak dan jika

⁶⁴*Ibid.*,

nilai sig. < 0,05, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Di dalam penelitian hanya ada satu hipotesis yang benar yaitu, hipotesis yang terbukti atau yang diterima saja. Pembuktian penerimaan hipotesis ditunjukkan oleh tingkat atau taraf signifikansi hasil uji statistic yang diperoleh dalam penelitian. Apabila hipotesis kerja diterima, maka hipotesis nihil ditolak. Begitu juga sebaliknya, apabila hipotesis kerja ditolak, maka hipotesis nihil diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai data hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti .

A. Deskripsi Data Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data hasil penelitian variabel-variabel penelitian. Data hasil penelitian berupa skor yang diambil dari penyebaran angket dan dokumen sertifikat diklat Kepala Madrasah yang diperoleh dari responden sebagai dasar untuk menganalisis lebih lanjut penelitian ini.

1. Kompetensi Managerial Kepala Madrasah (Y1)

Data variabel kompetensi managerial Kepala Madrasah diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan, penskorannya menggunakan metode penskoran skala interval dengan bobot nilai 1 sampai 5. Oleh karena itu, diperoleh rentang skor teoritik antar 20 sampai 100. Hasil analisis kompetensi managerial Kepala Madrasah diperoleh skor dari 60 sampai dengan 94 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 : Distribusi frekuensi data variabel kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1)

No	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	60-64	4	3.6
2.	65-69	7	6.2
3.	70-74	18	16.1
4.	75-79	20	17.9
5.	80-84	28	25
6.	85-89	22	19.6
7.	90-94	13	11.6
Jumlah		112	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berada pada kelompok rata rata sebanyak 20 orang (17.9 %), selebihnya responden yang berada dibawah kelompok rata rata 29 orang (25.9 %) dan yang diatas rata- rata sebesar 63 orang (56.2 %).

Tabel 4.2 : Output SPSS mean, median dan modus data variabel kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1)

Statistics

kompetensi managerial

N	Valid	112
	Missing	0
Mean		79.7589
Median		80.0000
Mode		80.00
Std. Deviation		7.32913

Variance		53.716
Percentiles	25	74.0000
	50	80.0000
	75	85.0000

Distribusi frekuensi data variabel kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) dapat dilihat pada tabel diatas berdasarkan hasil olah data dengan bantuan SPSS 16 yang dilakukan. Diperoleh *mean* 79.76, *median* 80.00 *modus* 80 dan standar *deviasion* 7.33, sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 21 data sehingga diperoleh 18.8 %, pada kategori sedang di peroleh 70 data dengan prosenase 62,4% dan variabel kategori rendah di peroleh 21 data dengan prosentase 18.8 %.

2. Kinerja Kepala Madrasah Aliyah (Y2)

Data variabel kinerja Kepala Madrasah diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap instrumen yang terdiri dari 20 butir pertanyaan, penskorannya menggunakan metode penskoran skala interval dengan bobot nilai 1 sampai 5. Oleh karena itu, diperoleh rentang skor teoritik antar 20 sampai 100. Hasil analisis kinerja Kepala Madrasah diperoleh skor dari 60 sampai dengan 94. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3: Distribusi frekuensi data variabel kinerja Kepala Madrasah (Y2)

No	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	60-64	5	4.5
2.	65-69	8	7.1
3.	70-74	17	15.2
4.	75-79	19	17
5.	80-84	25	22.3
6.	85-89	28	25
7.	90-94	10	8.9
Jumlah		112	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berada pada kelompok rata rata sebanyak 19 orang (17 %), selebihnya responden yang berada dibawah kelompok rata rata 30 orang (26.8 %) dan yang diatas rata- rata sebesar 63 orang (56.2%).

Tabel 4.4 : Output SPSS mean, median dan modus data variabel kinerja Kepala Madrasah (Y2)

Statistics

Kinerja

N	Valid	112
	Missing	0
Mean		79.83
Median		80.50
Mode		85
Std. Deviation		7.401

Variance		54.773
Percentiles	25	74.00
	50	80.50
	75	86.00

Distribusi frekuensi data variabel kinerja Kepala Madrasah (Y2) dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil olah data dengan bantuan SPSS 16 yang dilakukan. Diperoleh *mean* 79.83, *median* 80.50 *modus* 85 dan standar *deviasion* 7.40, sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 21 data sehingga diperoleh 18.8 %, pada kategori sedang di peroleh 69 data dengan prosenase 61.6 % dan variabel kategori rendah di peroleh 22 data dengan prosentase 19.6 %.

3. Diklat Penguatan Kepala Madrasah(X)

Data dokumentasi berupa sertifikat diklat yang diperoleh oleh Kepala Madrasah, adapun data yang diperoleh adalah nilai yang tercantum dalam dokumen sertifikat. Hasil analisis dokumen dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 : Distribusi frekuensi data variabel diklat Kepala Madrasah (X)

No	Interval	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	82.55	2	12.5
2.	83.00	2	12.5
3.	83.55	2	12.5
4.	84	2	12.5
5.	84.55	5	31.5
6.	85	3	18.8
Jumlah		16	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berada pada kelompok rata rata sebanyak 2 orang (12.5 %), selebihnya responden yang berada dibawah kelompok rata rata 6 orang (37.5 %) dan yang diatas rata- rata sebesar 8 orang (50.2%).

Tabel 4.6: Output SPSS mean, median dan modus data diklat Kepala Madrasah (X)

Statistics

Diklat

N	Valid	16
	Missing	0
Mean		83.9969
Median		84.2750
Mode		84.55
Std. Deviation		.86110
Variance		.741
Percentiles	25	83.1375
	50	84.2750
	75	84.5500

Distribusi frekuensi data variabel diklat Kepala Madrasah (X) dapat dilihat pada tabel diatas, sedangkan berdasarkan hasil olah data dengan bantuan SPSS 16 yang dilakukan. Diperoleh *mean* 83.99, *median* 84.27 *modus* 84.55 dan standar *deviasion* 0.86. Sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 4 data sehingga diperoleh 25 %, pada kategori sedang di peroleh 9 data dengan prosenase 56.2 % dan variabel kategori rendah di peroleh 3 data dengan prosentase 18.8 %.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Setelah peneliti berhasil mengumpulkan data, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan serangkaian pengujian, adapun analisis data hasil penelitian tersebut meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan mempergunakan tehnik *kolmogrov Smirnov Test*. Hipotesis yang di uji adalah:

Ho = sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H1 = Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Kriteria Uji:

Jika signifikan yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Pada taraf signifikan uji adalah $\alpha = 0,05$. Berikut ini ditampilkan oleh output SPSS Uji normalitas dari masing- masing variabel, pada table berikut:

Tabel 4.7: output uji normalitas t kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompetensi managerial
N		112
Normal Parameters ^a	Mean	79.7589
	Std. Deviation	7.32913
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.047
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.981
Asymp. Sig. (2-tailed)		.291

a = Test distribusi is Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian normalitas terhadap data kompetensi managerial Kepala

Madrasah (Y1) diperoleh $K-Z = 0.981$ dengan $Azimp. Sig (2-tailed) = 0.291$. karena $Asimp. Sig (2-tailed) > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kompetensi managerial Kepala Madrasah adalah normal.

Tabel 4.8: output uji normalitas kinerja Kepala Madrasah (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		112
Normal Parameters ^a	Mean	79.83
	Std. Deviation	7.401
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.054
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.031
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238

a. Test distribution is Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian normalitas terhadap data kinerja Kepala Madrasah (Y2) diperoleh $K-Z = 1,031$ dengan $Azimp. Sig (2-tailed) = 0,238$ karena $Asimp. Sig (2-tailed) > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja Kepala Madrasah adalah normal.

Tabel 4.9 : output uji normalitas Diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Diklat
N		16
Normal Parameters ^a	Mean	83.9969
	Std. Deviation	.86110
Most Extreme Differences	Absolute	.240
	Positive	.127
	Negative	-.240
Kolmogorov-Smirnov Z		.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		.317

a. Test distribution is Normal

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil pengujian normalitas terhadap data diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) diperoleh $K-Z = 0.959$ dengan $Asimp. Sig (2-tailed) = 0,317$ karena $Asimp. Sig (2-tailed) > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data diklat pengukuhan Kepala Madrasah adalah normal.

2. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak

dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai signifikansi(Sig) dengan 0.05

Jika nilai deviation from linearity sig > 0.05 , maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent dan jika nilai deviation from linearity sig < 0.05 , maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent dan jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependent.

Tabel 4.10 : Output linearitas pengolahan data variabel (X) dengan variabel Y1

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Between (Combined)	803.210	5	160.642	37.077	.000

managerial * Groups	Linearity	785.149	1	785.149	181.219	.000
Diklat	Deviation from Linearity	18.061	4	4.515	1.042	.433
	Within Groups	43.326	10	4.333		
	Total	846.536	15			

Berdasarkan output SPSS diatas, diperoleh:

- Nilai deviation from linearity sig adalah $0.433 > 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan, antara variable diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) dengan variable kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1).
- Nilai F hitung adalah $1.042 < F \text{ tabel } 3.38$. Karena nilai F hitung lebih kecil dari F table, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) dengan variable kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1).

Tabel 4.11 : Output linearitas pengolahan data variabel (X) dengan variabel Y2

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined)	827.303	5	165.461	47.105	.000

* Diklat	Groups	Linearity	820.303	1	820.303	233.534	.000
		Deviation from Linearity	7.000	4	1.750	.498	.738
		Within Groups	35.126	10	3.513		
		Total	862.429	15			

Berdasarkan output SPSS diatas, diperoleh:

- Nilai *deviation from linearity* sig adalah $0.738 > 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) dengan variable kinerja Kepala Madrasah (Y2).
- Nilai F hitung adalah $0.498 < F$ tabel 3.38. karena nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel diklat pengukuhan Kepala Madrasah (X) dengan variabel kinerja Kepala Madrasah (Y2).

C. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan:

H_0 = tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y). Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan probabilitas 0.05 atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Uji hipotesis dengan membandingkan nilai sig dengan 0.05. Jika nilai signifikansi (sig) < 0.05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikansi (sig) > 0.05, mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai t hitung < t tabel maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah aliyah (Y1).

Tabel 4.12 : Output hipotesis pengolahan data variabel (X)

dengan variabel Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.922	2.09398

a. Predictors: (Constant), Diklat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.149	1	785.149	179.063	.000 ^a
	Residual	61.387	14	4.385		
	Total	846.536	15			

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Kompetensi managerial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-625.976	52.742		-11.869	.000
	Diklat	8.402	.628	.963	13.381	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi managerial

a. Garis Regresi

Berdasarkan Output coefficients diatas diperoleh persamaan:

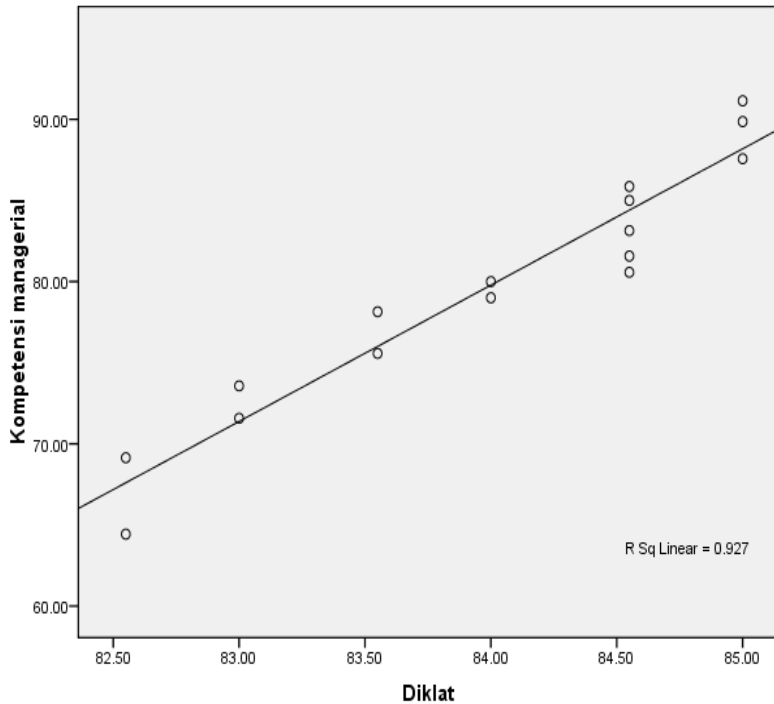
$$Y = a + bX$$

$$Y = -625.976 + 8.402 X$$

Dapat diartikan persamaan linear tersebut adalah nilai konstanta -625.976, artinya jika tidak ada diklat penguatan Kepala Madrasah (X) maka kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) adalah sebesar -625.976 dan nilai koefisien regresi 8.408 artinya setiap penambahan 1% diklat penguatan kepala mmadrasah (X), maka kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) meningkat sebesar 8.408. Sehingga, dapat dinyatakan Diklat penguatan madrasah (X) berpengaruh positif terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1). Peningkatan kompetensi managerial Kepala Madrasah yang di pengaruhi oleh diklat penguatan madrasah dapat dilihat pada garis regresi berikut ini:

Gambar 4.1: Garis regresi diklat penguatan terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah.





b. Uji Hipotesis

Berdasarkan output diatas diketahui:

1. Nilai signifikansi (sig) sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan h_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kompetensi manajerial Kepala Madrasah (Y1).
2. Nilai t hitung $13.381 > t$ tabel 2.145 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti

bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1).

c. Determinan atau sumbangan X ke Y1

Berdasarkan output hipotesis anova diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F adalah sebesar 0.000. karena Sig. $0.000 < 0.05$, maka sebagaimana dasar pengambilan kesimpulan bahwa diklat penguatan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah secara signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier terpenuhi. Berdasarkan table output summary diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.927 atau sama dengan 92.7 %. Angka tersebut memiliki arti variable diklat penguatan Kepala Madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) sebesar 92.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, sehingga bias disimpulkan nilai determinan (*R Square*) memiliki pengaruh yang sangat kuat.

2. Pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kinerja Kepala Madrasah (Y2)

Tabel 4.13 : Output hipotesis pengolahan data variabel (X) dengan variabel Y2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	1.73464

a. Predictors: (Constant), Diklat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.303	1	820.303	272.619	.000 ^a
	Residual	42.126	14	3.009		
	Total	862.429	15			

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-641.530	43.691		-14.683	.000
	Diklat	8.588	.520	.975	16.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Garis regresi

Berdasarkan Output coefficients diatas diperoleh persamaan:

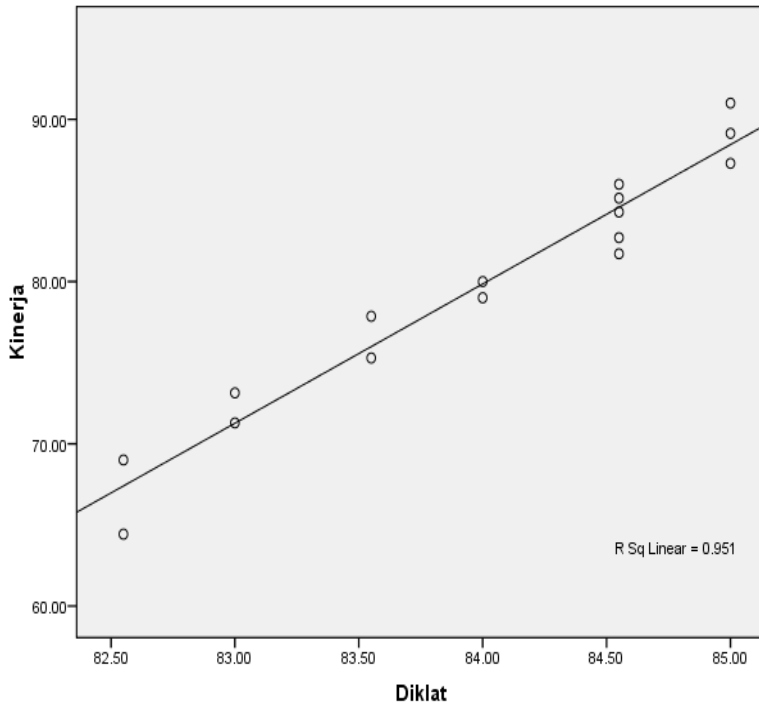
$$Y = a + bX$$

$$Y = -641.530 + 8.588 X$$

Dapat diartikan persamaan linear tersebut adalah nilai konstanta -641.530, artinya: jika tidak ada diklat penguatan Kepala Madrasah (X) maka kinerja Kepala Madrasah (Y2) adalah sebesar -641.530 dan nilai koefisien regresi 8.588. Artinya: setiap penambahan 1% diklat penguatan Kepala Madrasah (X), maka kinerja Kepala Madrasah (Y2) meningkat sebesar 8.588. Sehingga dapat dinyatakan diklat penguatan madrasah (X) berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Madrasah (Y2). Peningkatan kinerja Kepala Madrasah yang di pengaruhi oleh diklat penguatan madrasah dapat dilihat pada garis regresi berikut ini:

Gambar 4.2 : Garis regresi diklat penguatan terhadap kinerja Kepala Madrasah.

PONOROGO



b. Uji Hipotesis

Berdasarkan output diatas diketahui:

1. Nilai signifikansi (sig) sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kinerja Kepala Madrasah (Y2).
2. Nilai t hitung $16.511 > t$ tabel 2.145 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kinerja Kepala Madrasah (Y2).

c. Determinan atau sumbangan X ke Y2

Berdasarkan output hipotesis anova diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F adalah sebesar 0.000. karena Sig. $0.000 < 0.05$, maka sebagaimana dasar pengambilan kesimpulan bahwa diklat penguatan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja Kepala Madrasah secara signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linier terpenuhi. Berdasarkan *table outpot summary* diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.951 atau sama dengan 95.1 %. Angka tersebut memiliki arti variable diklat penguatan Kepala Madrasah (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Kepala Madrasah (Y2) sebesar 95.1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, sehingga bias disimpulkan nilai determinan (*R Square*) memiliki pengaruh yang sangat kuat.

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, serta dari asumsi-asumsi yang mendasari pengkajian teori, serta didukung oleh data empiris yang diperoleh dari para responden melalui pengujian hipotesis. Maka, dapat diketahui jika kedua hipotesis ini bisa diterima, baik secara sendiri-sendiri, maupun secara bersama sama.

1. Pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah Aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun

Berdasarkan analisis data angket yang di hitung menggunakan SPSS ver 16 nilai kompetensi managerial Kepala Madrasah kabupaten Madiun diperoleh data *mean* 79.76, *median* 80.00 *modus* 80 dan standar *deviasion* 7.33, sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 21 data sehingga diperoleh 18.8 %, pada kategori sedang di peroleh 70 data dengan prosentase 62,4% Dan variabel kategori rendah di peroleh 21 data dengan prosentase 18.8 %.

Berdasarkan analisis data dokumen sertifikat diklat pengukuhan Kepala Madrasah yang dihitung dengan menggunakan SPSS ver 16 diperoleh data *mean* 83.99, *median*

84.27 *modus* 84.55 dan standar *deviasion* 0.86. Sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 4 data, sehingga diperoleh 25% sedangkan pada kategori sedang di peroleh 9 data dengan prosentase 56.2% dan variabel kategori rendah di peroleh 3 data dengan prosentase 18.8%.

Dari hasil uji hipotesis diperoleh Nilai signifikansi (sig) sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1) dan nilai t hitung $13.381 > t$ tabel 2.145, maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y1) sebesar 92,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah (Y1).

Terbukti dalam penelitian ini diklat penguatan Kepala Madrasah dapat mempengaruhi kompetensi managerial Kepala Madrasah sesuai dengan pendapat para ahli dan pendapat Kompri dengan indikator: (1) Kemampuan Kepala Madrasah dalam menyusun perencanaan madrasah, (2) Pendayagunaan sumber daya madrasah, (3) Menciptakan budaya dan iklim madrasah, (4) Mengelola guru dan staf, (5) Mengelola sarana dan prasarana, (6) Mengelola peserta didik, (7) mengelola

pengembangan kurikulum, (8) Mengelola keuangan madrasah, (9) mengelola ketatausahaan madrasah, (10) Melakukan monitoring.

Dari penelitian terdahulu yakni dari Abdul kahar yoes, Universitas Islam Nusantara bandung pada tahun 2014 menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) mampu meningkatkan penguasaan kompetensi kepala sekolah yang bermanfaat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kesimpulan hipotesis terbukti kebenarannya, walaupun didalamnya terdapat hipotesis parsial (9.3%) dinyatakan tidak signifikan. Sedangkan pada tesis Ahmadi, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung pada tahun 2010 menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dengan uji signifikasi yang memperoleh hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($12.54 > 4.07$) dan kompetensi kepala sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dengan uji signifikasi yang memperoleh hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($13.03 > 4.07$).

Penelitian ini sangat mendukung dari hasil penelitian terdahulu dan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan diklat penguatan Kepala

Madrasah berpengaruh positif terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah.

2. Pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun

Berdasarkan analisis data angket yang di hitung menggunakan SPSS ver 16 nilai kinerja Kepala Madrasah kabupaten Madiun, diperoleh data *mean* 79.83, *median* 80.50 *modus* 85 dan standar *deviasion* 7.40. Sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 21 data sehingga diperoleh 18.8%, dan pada kategori sedang di peroleh 69 data dengan prosentase 61.6 % dan variabel kategori rendah di peroleh 22 data dengan prosentase 19.6 %.

Berdasarkan analisis data dokumen sertifikat diklat pengukuhan Kepala Madrasah yang dihitung dengan menggunakan SPSS ver 16 diperoleh data *mean* 83.99, *median* 84.27 *modus* 84.55 dan standar *deviasion* 0.86. Sedangkan kategori variabel tinggi diperoleh 4 data sehingga diperoleh 25 %, dan pada kategori sedang di peroleh 9 data dengan prosentase 56.2 % dan variabel kategori rendah di peroleh 3 data dengan prosentase 18.8 %.

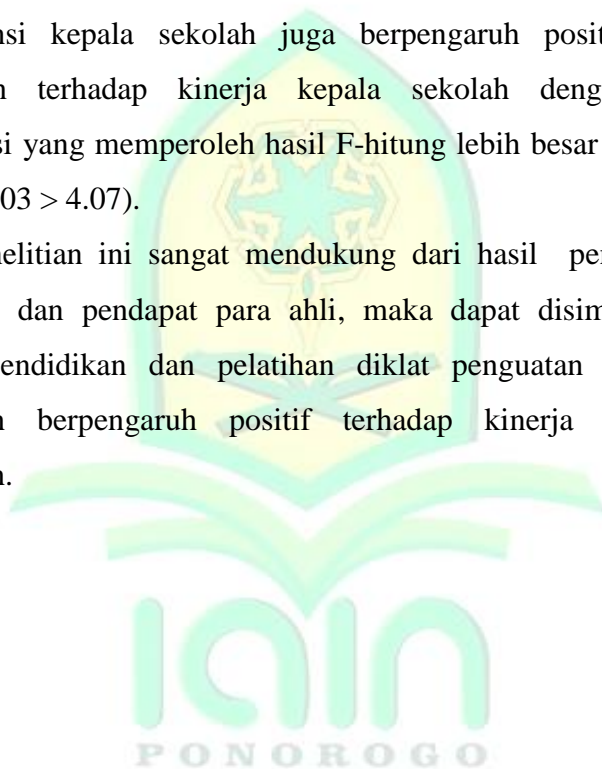
Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kinerja Kepala Madrasah (Y2) dan nilai t hitung $16.511 > t$ tabel 2.145 , maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y2) sebesar $95,1\%$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh diklat penguatan Kepala Madrasah (X) terhadap kinerja Kepala Madrasah (Y2).

Terbukti dalam penelitian ini diklat penguatan Kepala Madrasah dapat mempengaruhi kinerja Kepala Madrasah sesuai dengan pendapat para ahli dan pendapat Hermawati dengan indikator : (1) Mampu merumuskan visi-misi, (2) Menetapkan struktur organisasi, (3) Pendelegasian, (4) Penganggaran, (5) Memotivasi, (6) Pengembangan kinerja, (7) Pemantauan dan evaluasi.

Dari penelitian terdahulu yakni dari tesis Abdul kahar yoes, Universitas Islam Nisantara bandung pada tahun 2014, menyatakan Pendidikan dan pelatihan (diklat) mampu meningkatkan penguasaan kompetensi kepala sekolah yang bermanfaat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja sebagai kepala sekolah, sedangkan pada

tesis Ahmadi, Universitas Pendidikan Indonesia Bandung pada tahun 2010 menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dengan uji signifikasi yang memperoleh hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($12.54 > 4.07$) dan kompetensi kepala sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dengan uji signifikasi yang memperoleh hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel ($13.03 > 4.07$).

Penelitian ini sangat mendukung dari hasil penelitian terdahulu dan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan diklat penguatan Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Madrasah.



BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB V, dan beberapa bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh signifikan dari diklat penguatan Kepala Madrasah terhadap kompetensi managerial Kepala Madrasah Aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun.

Dengan hasil analisis nilai F hitung $1.042 < F$ tabel 3.38 , maka ada pengaruh yang linear antara variabel independen dengan variabel dependent dengan. Hipotesis H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh sekitar secara signifikan, antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.00 < 0.05$. Maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil nilai t hitung $13.381 > t$ tabel 2.145 , maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y_1 sebesar 92.7% .

2. Ada Pengaruh signifikan dari diklat penguatan Kepala

Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah Aliyah swasta tahun ajaran 2019/2020 di kabupaten Madiun.

Dengan hasil analisis nilai F hitung $0.498 < F$ tabel 3.38 , maka ada pengaruh yang linear antara variabel independen dengan variabel dependent dengan. Hipotesis H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh sekitar secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.00 < 0.05$. Maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil nilai t hitung $16.511 > t$ tabel 2.145, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y2 sebesar 95.1%.

B. SARAN

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian diatas, maka penulis memberanikan diri untuk memberikan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak madrasah memaksimalkan kompetensi managerial Kepala Madrasah dan kinerja Kepala Madrasah, serta perlu diadakanya pelatihan diklat atau mengikuti pelatihan diklat yang diadakan oleh pemerintah.

2. Dapatnya pemerintah (kementerian agama atau dinas pendidikan) yang terkait memprogramkan diklat pengukuhan terhadap seluruh Kepala Madrasah.
3. Kepala Madrasah hendaknya mengikuti diklat untuk mengembangkan kompetensi dan kinerja mereka secara maksimal.
4. Pihak madrasah hendaknya melakukan promosi dan rekrutmen Kepala Madrasah, dengan mengutamakan calon kepala Madrasah yang telah memiliki bekal diklat pra jabatan.

C. IMPLIKASI

Mengacu pada hasil penelitian, beberapa implikasi yg dapat digunakan yaitu:

1. Untuk acuan Dinas pendidikan dan Kementerian Agama, hendaknya memprogramkan diklat pengukuhan terhadap seluruh Kepala Madrasah dalam rangka peningkatan kompetensi dan kinerja Kepala Madrasah.
2. Untuk meningkatkan kompetensi Kepala Madrasah, hendaknya Kepala Madrasah selalu aktif dalam mengikuti pelatihan diklat baik yang diselenggarakan pemerintah ataupun mandiri.

3. Untuk meningkatkan kinerja, Kepala Madrasah harus selalu mengembangkan kompetensi diri, dengan mengikuti pelatihan atau diklat, supaya dapat menambah wawasan mereka terkait idealitas kinerja seorang Kepala Madrasah.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru” ,(Jakarta, Kencana PrenadaMedia Group, 2016) cet ke-1, 69
- Ahmadi. *Pengaruh diklat dan kompetensi Kepala Madrasah terhadap kinerja Kepala Madrasah dasar dikabupaten natuna provinsi kepulauan riau*. Tesis dipublikasikan. Bandung: Univ Pendidikan Indonesia, 2016.
- AsikBelajar.Com.” 15 Indikator Kinerja Kepala Sekolah Yang Efektif,” accessed October 17, 2019, <https://www.asikbelajar.com/>.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Bahri, Saiful. *Optimalisasi Kinerja Kepala Madrasah*. Jakarta: Gibon, 2016.
- Barnawi & Mohammad Arifin, “Kinerja Guru Profesional”, Jogy AR-RUZZ MEDIA, cet kedua 2017,
- Darmani, Gunawan. *Mengajar Dijaman Now*. Jawa Timur: Wade Groub, 2018.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Darta. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pegawai*. Bandung, 2016.

Hermawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah/ Madrasah Melalui Management Skills*. Jakarta : Rineka Cipta, 2016.

Indikator Kompetensi Guru html, <https://www.e-jurnal.com/2014/02/> akses 10 Des 2019 pkl 22.20

Ismuha, Khoirudin, Njailani AR. *Kompetensi Managerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Pada Kecamatan Darusalam Kabupaten Aceh Besar*, Administrasi Pendidikan, Volume 4 no 1 Februari 2016.

Junaidi. *Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kompetensi Kepala Madrasah Ibtidhaiyah*, Edukasi. Vol 13. No 1, April 2019.

Karwati, Euis dan Priansa, Donni. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah: Membangun Madrasah Yang Bermutu*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No 1111 Tahun 2019 *Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*.

kinerja-guru-belum-efektif, <http://www.koran-jakarta.com> Selasa 27/2/2018 akses 4 Desember 2019 pkl 21.20 wib

Kompri. *Standardisasi kompetensi Kepala Madrasah*. Jakarta : Kencana, 2017.

- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada, 2017.
- M. Prawiro, "Pengertian dan Definisi Istilah (blog)", November 25, 2017,.
- Misbah, Emmy. "Kinerja Kepala Madrasah Ditinjau Dari hasil diklat cakep dan motivasi berprestasi di SDN Kabupaten Landak". FKIP UNTAN, 2018.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Muhammad Yuri, *Pengaruh pendapatan terhadap konsumtif pekerja* (Sukabumi: repository epi edu, 2017).
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017)
- Mulyasa. *Managemen Berbasis Madrasah*. Bandung: Rosda, 2004.
- Muwahid Shulhan, Soim, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2018).
- Najib, Mohammad. *Management Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Natalia Pranata, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru," [http:// nataliapradata. blogspot.com /2016/12/](http://nataliapradata.blogspot.com/2016/12/). Akses , Jumat, 16.06

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1998.

Nurmayanti. AsikBelajar.Com.” 15 Indikator Kinerja Kepala Sekolah Yang Efektif,” accessed October 17, 2019, <https://www.asikbelajar.com/>.

Pengaruh-Kepemimpinan-Kepala-Sekolah-Terhadap-Kinerja-Guru.Pdf,
<https://media.neliti.com/media/publications> accessed October 29, 2019,

Peran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Warta BP2SDM. 2016.

Permendikbud No 6 Tahun 2018 *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah*.

Permendiknas no 28 Tahun 2010 *tentang Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah*.

Petunjuk Pelaksanaan, *Pendidikan dan Pelatihan penguatan Kepala Madrasah*. Kemendikbud, 2019.

Republika.co.id, Selasa 29 Oct 2019 16:50 WIB, akses 30 Des 2019 pkl 20.20

REPUBLIKA.co.id, Wednesday, 7 Rabiul Akhir 1441 / 04 December 2019, akses 4 Desember 2019 pkl 21.20 wib

Riduwan, *Skala pengukuran variable variable penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016

Ridwan Abdullah Sani, “*Penelitian Pendidikan, Tangerang*”, Tira Smart cetakan pertama, Januari 2018 ,

Rusdarti, “*Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Pembuatan Publikasi Ilmiah Melalui Workshop Dan Pendampingan Bagi Gurusma Kota Semarang*”
<https://www.researchgate.net/publication/332667146> akses, 7-12-2019 pkl 21:50

Saifuddin azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016)

Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: PT Ardadizya Jaya, 2018).

Soim, Muwahid Shulhan. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Sukses Offset, 2018.

Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarata: Raja Grafindo Persada, 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta cetakan ke 21, Desember 2016)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016),

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018)

- Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Bisnis*, (Yogyakarta: UII PRESS Yogyakarta, 2018)
- V. Wiratna Sujarweni, "SPSS untuk Penelitian, Yogyakarta Pustaka Baru Press", Cetakan 2019,
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2018)
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2019)
- Wikipedia Ensiklopedi bebas, disunting Senin, 2 Desember 2019 pukul 21:38
- Yoes, Abdul kahar. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan calon Kepala Madrasah terhadap kinerja madrasah*. Disertasi dipublikasikan. Bandung: Univ Islam Nusantara, 2016.
- Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Pdf," dalam, <https://media.neliti.com/media/publications/> diakses 29 October 2019
- Yulianto Kadji, *Formasi dan Implementasi Kebijakan Publik kepemimpinan dan perilaku birokrasi dalam fakta realitas*, (UNG Press, 2016)
- Yusutria, "Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia, " *Jurnal Curricula Kopteris Wilayah X* , Vol 2, No. 1 (2017)