

**PENGARUH IKLIM, KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH, DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA GURU
MI PLUS AL-ISLAM DAGANGAN MADIUN**

TESIS



Oleh :

**DIVA SAVITRI
NIM 502210013**

**PROGRAM MAGISTER
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2023**

**PENGARUH IKLIM, KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH, DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA GURU
MI PLUS AL-ISLAM DAGANGAN MADIUN**

TESIS

**Diajukan pada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah
Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh :

DIVA SAVITRI

NIM 502210013

IAIN

PROGRAM MAGISTER

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCA SARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2023

PENGARUH IKLIM, KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA GURU MI PLUS AL-ISLAM DAGANGAN MADIUN

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Permasalahan tersebut ditunjukkan oleh masih terdapat kurang lebih 35% guru yang belum mampu menguasai kelas dalam proses belajar mengajar dengan baik, serta kurangnya kepekaan dan komitmen guru kepada siswa saat proses belajar mengajar berlangsung. Selain itu, dari segi penyusunan rencana pembelajaran terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya menyusun rencana pembelajaran tersebut dengan baik. Peneliti mengambil lokasi penelitian di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, karena fakta di lapangan tersebut kontradiktif dengan penilaian kualitas lembaga yang berakreditasi A dan menjadi lembaga dengan jumlah murid terbanyak se-Kabupaten Madiun.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. (2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh iklim Madrasah terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 (3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. (4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun yang

berjumlah 80 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil analisis menunjukkan: (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023, dengan pengaruh sebesar 21,5%. (2) Iklim Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023, dengan pengaruh sebesar 24,4%. (3) *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023, dengan pengaruh sebesar 51,4%. (4) Kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023, dengan pengaruh sebesar 55,1%.



THE EFFECT OF MADRASAH CLIMATE, MADRASAH HEAD LEADERSHIP, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TEACHER PERFORMANCE IN MI PLUS AL-ISLAM MADIUN

ABSTRACT

This research is motivated by the teacher performance issue at MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. This issue is indicated by the fact that there are still approximately 35% of teachers who are incapable of properly controlling the class, as well as the lack of teacher sensitivity and commitment to students during the teaching and learning process. In addition, in terms of preparing lesson plans, several teachers have not fully prepared the lesson plans properly. The location of this research is MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun because the facts on the field contradicted the A accreditation grade that the institute acquired as well as being the institute with the most number of students in Madiun Regency.

This study aims (1) to determine the significance of the influence of the Madrasah Principal's leadership on the performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun teachers in the 2022/2023 Academic Year. (2) To define the significance of the influence of the Madrasah climate on teachers' performance in MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun for the 2022/2023 Academic Year. (3) To specify the significance of the influence of the teacher's Emotional Intelligence on teachers' performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun for the 2022/2023 Academic Year. (4) To find out the significance of the influence of the Madrasah Principal's leadership, madrasah climate, and teacher's Emotional Intelligence on teachers' performance in MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun for the 2022/2023 Academic Year.

This study uses a quantitative approach with ex post facto methods. The population is all teachers at MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, totaling 80 people. The sampling technique used is saturated samples. Therefore, the sample in this study accounted for 80 people. Data collection techniques for this study use questionnaires, documentation, observation, and interviews. Meanwhile, the data analysis technique uses simple and multiple linear regression analysis.

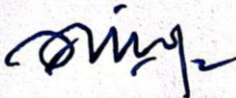
The results of the analysis show: (1) The leadership of the Madrasah Principal has a significant effect on teachers' performance in MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun for the 2022/2023 Academic Year, with around 21.5%. (2) Madrasah climate has a significant effect on teachers' performance in MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun for the 2022/2023 Academic Year, with around 24.4%. (3) Teachers' Emotional Intelligence has a significant effect on teachers' performance in MI Plus Al-Islam Dagang Madiun for the 2022/2023 Academic Year, with around 51.4%. (4) The leadership of the Madrasah Principal, the climate of the madrasah, and the teacher's Emotional Intelligence have a significant effect on teachers' performance in MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun for the 2022/2023 Academic Year, with around 55.1%.



PERSETUJUAN PEMBIMBING

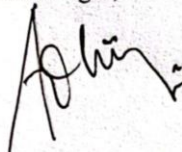
Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Diva Savitri, NIM 502210013** dengan judul: ***“Pengaruh Iklim, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun”***. Maka tesis ini sudah dipandang layak untuk diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqasah* Tesis.

Pembimbing I,



Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I.
NIP. 197207091998032004

Ponorogo, 9 Maret 2023
Pembimbing II,



Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.
NIP. 198312192009122003



**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 No. 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iaimponorogo.ac.id Email: pasca@iaimponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Diva Savitri, NIM 502210013, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *“Pengaruh Iklim, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun”* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Selasa, 21 Maret 2023 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Tanda Tangan | Tanggal |
|-----|--|--------------|-------------|
| 1. | Nur Kholis, Ph.D. NIP. 197106231998031002 Ketua Sidang | | 29/03 '23 |
| 2. | Dr. Ahmadi, M.Ag. NIP. 196512171997031003 Penguji Utama | | 29/03 '23 |
| 3. | Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I. NIP. 197207091998032004 Penguji 2 | | 29/03 '2023 |
| 4. | Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP. 198312192009122003 Sekretaris Sidang | | 29/03 '23 |



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diva Savitri

NIM : 502210013

Fakultas : Pasca Sarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Iklim, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

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, 10 April 2023

Penulis



Divasavitri

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, saya, **Diva Savitri**, NIM 502210013, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul *“Pengaruh Iklim, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan Emotional Intelligence Guru Terhadap Kinerja Guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun”* 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 di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 9 Maret 2023
Pembuat Pernyataan



DIVA SAVITRI
NIM 502210013

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|-------|
| HALAMAN SAMPEL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | iii |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | iv |
| KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR GAMBAR | xxii |
| PEDOMAN TRANSILITERASI | xxiii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Kegunaan Penelitian | 11 |
| E. Definisi Operasional | 12 |
| 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah | 12 |
| 2. Iklim Madrasah | 15 |
| 3. <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 16 |
| 4. Kinerja Guru | 17 |
| 5. Sistematika Penulisan | 19 |

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|----------------------------------|----|
| A. Landasan Teori | 21 |
| 1. Kinerja Guru | 21 |
| a. Pengertian Kinerja Guru | 21 |

| | |
|--|----|
| b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru | 23 |
| c. Indikator Kinerja Guru | 24 |
| 2. Kepemimpinan Kepala Madrasah | 24 |
| a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah | 24 |
| b. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah | 27 |
| 3. Iklim Madrasah | 29 |
| a. Pengertian Iklim Madrasah | 29 |
| b. Indikator Iklim Madrasah | 31 |
| 4. <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 32 |
| a. Pengertian <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 32 |
| b. Indikator <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 34 |
| 5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru | 35 |
| 6. Pengaruh Iklim Madrasah Terhadap Kinerja Guru | 36 |
| 7. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Guru Terhadap Kinerja Guru | 37 |
| 8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, dan <i>Emotional Intelligence</i> Guru Terhadap Kinerja Guru | 38 |
| B. Penelitian Terdahulu | 39 |

BAB III : KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual 60
B. Pengajuan Hipotesis 63

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian 65
B. Populasi 66
C. Sampel 66
D. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data 67
1. Angket (Kuesioner) 67
2. Dokumentasi 74
3. Observasi 74
4. Wawancara 75
E. Pengujian Instrumen Penelitian 76
1. Uji Validitas 76
2. Uji Keterbacaan 79
3. Uji Reliabilitas 80
F. Teknik Analisis Data 81
1. Uji Asumsi Klasik 82
a. Uji Normalitas 82
b. Uji Linieritas 83
c. Uji Multikolinieritas 83
d. Uji Heteroskedastisitas 84
2. Uji Hipotesis 84
a. Analisis Regresi Linier Sederhana 84
b. Analisis Regresi Linier Ganda 85

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

| | | |
|----|--|-----|
| A. | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 87 |
| 1. | Sejarah Singkat MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun | 87 |
| 2. | Visi dan Misi MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun | 88 |
| 3. | Tujuan MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun..... | 89 |
| B. | Deskripsi Umum Responden | 90 |
| C. | Deskripsi Penilaian Responden | 91 |
| 1. | Statistika Deskriptif Kinerja Guru ... | 92 |
| 2. | Statistika Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah | 95 |
| 3. | Statistika Deskriptif Iklim Madrasah | 100 |
| 4. | Statistika Deskriptif <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 104 |
| D. | Validitas dan Reliabilitas | 108 |
| E. | Uji Statistik | 116 |
| 1. | Uji Asumsi Klasik | 116 |
| a. | Hasil Uji Normalitas | 116 |
| b. | Hasil Uji Linieritas | 117 |
| c. | Hasil Uji Multikolinieritas | 122 |
| d. | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 124 |
| 2. | Uji Hipotesis | 126 |
| a. | Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 126 |
| | 1) Pengaruh Kepemimpinan | |

| | |
|---|-----|
| Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru | 126 |
| 2) Pengaruh Iklim Madrasah Terhadap Kinerja Guru | 130 |
| 3) Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Guru Terhadap Kinerja Guru | 134 |
| b. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda | 138 |
| 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, dan <i>Emotional Intelligence</i> Guru Terhadap Kinerja Guru | 138 |

BAB V : PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------------------|-----|
| A. Pembahasan Hasil Penelitian | 143 |
| B. Pembahasan Rumusan Satu | 144 |
| C. Pembahasan Rumusan Dua | 146 |
| D. Pembahasan Rumusan Tiga | 148 |
| E. Pembahasan Rumusan Empat | 150 |
| F. Temuan Empiris | 153 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|----------------------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 155 |
| B. Saran | 157 |
| C. Keterbatasan Penelitian | 158 |
| D. Implikasi | 159 |

DAFTAR PUSTAKA 161

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah

Lampiran 2 : Instrumen Iklim Madrasah

Lampiran 3 : Instrumen *Emotional Intelligence* Guru

Lampiran 4 : Instrumen Kinerja Guru

Lampiran 5 : Daftar Nama Guru MI Plus Al-Islam
Dagangan

Lampiran 6 : Skor Angket Kinerja Guru

Lampiran 7 : Skor Angket Kepemimpinan Kepala
Madrasah

Lampiran 8 : Skor Angket Iklim Madrasah

Lampiran 9 : Skor Angket *Emotional Intelligence* Guru

Lampiran 10 : Lembar Uji Validitas oleh *Expert Judgment*

Lampiran 11 : Lembar Uji Keterbacaan oleh Responden

Lampiran 12 : Surat Izin Penelitian

RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

| Tabel | Uraian | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| 2.1 | Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Terdahulu | 46 |
| 4.1 | Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru | 68 |
| 4.2 | Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah | 69 |
| 4.3 | Kisi-kisi Instrumen Iklim Madrasah | 72 |
| 4.4 | Kisi-kisi Instrumen <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 73 |
| 4.5 | Materi Penilaian Kuesioner Validitas Penelitian | 78 |
| 4.6 | Nama <i>Expert Judgment</i> Uji Validitas | 78 |
| 4.7 | Nama Responden Uji Keterbacaan | 80 |
| 5.1 | Deskripsi Umum Responden | 90 |
| 5.2 | Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru | 92 |
| 5.3 | Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru | 93 |
| 5.4 | Presentase dan Kategorisasi Variabel Kinerja Guru | 94 |
| 5.5 | Penilaian Responden Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah | 96 |
| 5.6 | Rekapitulasi Presentase Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah | 99 |
| 5.7 | Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Madrasah | 101 |
| 5.8 | Statistik Deskriptif Variabel Iklim Madrasah | 102 |
| 5.9 | Presentase dan Kategorisasi Variabel Iklim Madrasah | 103 |

| Tabel | Uraian | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 5.10 | Distribusi Frekuensi Variabel <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 104 |
| 5.11 | Statistik Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 106 |
| 5.12 | Presentase dan Kategorisasi Variabel <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 107 |
| 5.13 | Hasil Uji Validitas Aiken's V | 108 |
| 5.14 | Interpretasi Nilai <i>Reliability</i> | 114 |
| 5.15 | Hasil <i>Reliability Instrument</i> | 114 |
| 5.16 | Hasil Uji Normalitas | 116 |
| 5.17 | Hasil Uji Linieritas X_1 terhadap Y | 118 |
| 5.18 | Hasil Uji Linieritas X_2 terhadap Y | 119 |
| 5.19 | Hasil Uji Linieritas X_3 terhadap Y | 121 |
| 5.20 | Hasil Uji Multikolinieritas | 123 |
| 5.21 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 125 |
| 5.22 | Hasil Nilai b_0 dan b_1 variabel X_1 terhadap Y | 127 |
| 5.23 | Hasil Nilai Fhitung X_1 terhadap Y | 128 |
| 5.24 | Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y | 130 |
| 5.25 | Hasil Nilai b_0 dan b_2 variabel X_2 terhadap Y | 131 |
| 5.26 | Hasil Nilai Fhitung X_2 terhadap Y | 132 |
| 5.27 | Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y | 133 |
| 5.28 | Hasil Nilai b_0 dan b_3 variabel X_1 terhadap Y | 135 |
| 5.29 | Hasil Nilai Fhitung X_3 terhadap Y | 136 |
| 5.30 | Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_3 terhadap Y | 137 |
| 5.31 | Hasil Nilai b_0 , b_1 , b_2 , dan b_3 | 139 |

| Tabel | Uraian | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| 5.32 | Hasil Nilai Fhitung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y | 140 |
| 5.33 | Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y | 142 |



DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Uraian | Halaman |
|---------------|---|----------------|
| 3.1 | Paradigma Penelitian | 65 |
| 5.1 | Grafik Kategorisasi Variabel Kinerja Guru | 94 |
| 5.2 | Grafik Presentase Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah | 100 |
| 5.3 | Grafik Kategorisasi Variabel Iklim Madrasah | 103 |
| 5.4 | Grafik Kategorisasi Variabel <i>Emotional Intelligence</i> guru | 107 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru menggambarkan satu keadaan yang memperlihatkan kompetensi pendidik pada saat melaksanakan pekerjaannya di suatu madrasah dan mempertanggungjawabkan terkait dengan tindakan-tindakan yang ditunjukkan oleh guru tersebut selama melaksanakan kegiatan pembelajaran.¹ Kinerja dikatakan berhasil apabila telah mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an Surah Al-Hasyr (59 : 18) bahwa:

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”²

¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54.

² Departemen Agama RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011), cet. 10.

Ayat tersebut menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang (guru) berdasarkan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diembannya. Kualitas pengajaran guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan seseorang yang memiliki kontak langsung antara lembaga pendidikan atau yayasan dengan peserta didik dalam proses pendidikan dan pembelajaran.³ Hal inilah yang menjadikan kinerja guru memegang peranan penting dalam pendidikan.

Dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru bisa disebut sebagai *mudarris*. Kata *Mudarris* berarti terhapus, membentuk, dan dipelajari. Mengacu pada penjelasan tersebut, maka peran pendidik yaitu mengusahakan dan mendidik siswa, memberantas kebodohan, mengembangkan keterampilannya berdasarkan pada kemampuan dan kegemarannya.⁴

Dalam paradigma lama, proses belajar mengajar di madrasah masih terdapat guru yang merasa berkuasa dan mendominasi siswa. Sehingga muncul di kalangan siswa fenomena D4 (Datang, Duduk, Dengar, Diam). Berdasarkan

³ Yuyun Fajriani, dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo), *Jupe UNS, Vol 1, No. 1, April, 2013, p. 2-3.*

⁴ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 213.

fenomena tersebut, akhirnya siswa menjadi terikat dengan iklim belajar yang tidak menyenangkan. Oleh sebab itu, guru harus berusaha melaksanakan hak dan kewajibannya selaras dan seimbang dengan tujuan pendidikan yang sudah ditentukan.⁵

Menurut Suparlan, agar guru dapat tampil maksimal, guru harus menguasai kecakapan berikut: (1) menguasai mata pelajaran yang diajarkan; (2) menguasai metode dan bahan pelajaran; (3) memahami dan mengaktifkan siswa dalam proses pembelajaran; (4) mampu mengembangkan pribadi siswa; dan (5) mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik.⁶ Namun, fakta di lapangan menunjukkan banyak guru yang belum mampu memenuhi tuntutan tersebut.

Masalah rendahnya kinerja guru masih menjadi permasalahan tersendiri dalam praktik penyelenggaraan pendidikan. Seperti halnya yang terjadi di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Lokasi riset tersebut diambil dengan mempertimbangkan kualitas lembaga yang mampu mempertahankan kualitas maupun kuantitas lembaga di tengah munculnya lembaga pendidikan yang sejenis. Hal ini ditunjukkan MI Plus Al-Islam Dagangan yang memiliki jumlah

⁵ Suparlan, *Menjadi Guru yang Efektif* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005), 43.

⁶ *Ibid.*, 107-109.

siswa terbanyak se-Kabupaten Madiun serta unggul dalam berbagai bidang, baik bidang akademik, non akademik maupun Tahfidz sampai dengan menyandang gelar MI Plus Al-Islam Dagangan ini. Namun gelar tersebut masih kontradiktif dengan fakta yang ada dilapangan, yaitu terdapat tenaga pendidik yang belum memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya di madrasah. Contohnya adalah terdapat beberapa guru yang belum mampu menguasai kelas dalam proses belajar mengajar dengan baik, serta kurangnya kepekaan dan komitmen guru kepada siswa saat proses belajar mengajar berlangsung.⁷

Kurangnya kepekaan dan komitmen guru ditunjukkan melalui sikap guru yang cenderung membiarkan peserta didik membuat kegaduhan saat proses pembelajaran, serta kurang peka terhadap peserta didik yang belum memahami materi pembelajaran. Selain itu, dari segi penyusunan rencana pembelajaran terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya menyusun rencana pembelajaran tersebut dengan baik.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dunia pendidikan selalu berkembang mengikuti tuntutan zaman, masih ada guru yang

⁷ Pengamatan peneliti saat melakukan studi pendahuluan di MI Plus Al-Islam Dagangan pada tanggal 15 Juni 2022.

⁸ Ali Musthofa, *Wawancara* (Madiun: MI Plus Al-Islam Dagangan), pada tanggal 17 September 2022.

kompetensinya sebagai pendidik belum meningkat. Selain itu, suasana di sekitar sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kenyamanan seseorang dalam bekerja akan sangat dipengaruhi oleh keadaan dan lingkungan saat ia bekerja.

Baik atau tidaknya kinerja guru, tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Gibson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) Variabel individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi. (2) Variabel organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar dan motivasi, serta iklim kerja.⁹

Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi salah satu komponen yang dapat memengaruhi kinerja guru. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan membutuhkan pemimpin yang cakap dan tangguh. Individu inilah yang dikenal sebagai pemimpin pendidikan atau dalam lembaga pendidikan formal disebut kepala sekolah/madrasah. Kepemimpinan merupakan penentu utama dinamika pendidikan dan efektifitas kepemimpinan. Hal

⁹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), 169-170.

tersebut mutlak diperlukan guna membangun dan mendorong tercapainya mutu pendidikan.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang secara aktif mempersiapkan, mengkoordinasikan, bereksperimen, dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰ Menurut Veithzal Rivai, dalam penelitian manajemen, kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin adalah dasar untuk menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.¹¹

Lingkungan sekolah merupakan unsur lain yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Litwin dan Stringer, efektivitas mengajar seorang guru dipengaruhi oleh iklim sekolah. Gaya kepemimpinan informal seorang atasan dan komponen lingkungan urgen lainnya dapat memengaruhi keputusan, kepercayaan, dan kapasitas organisasi untuk memberikan semangat semua karyawan dalam bekerja dapat berdampak subjektif pada iklim sekolah.¹² Hoy dan Miskell

¹⁰ Muhammad Rifa'i, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Malang: CV. Humanis, 2019), 153-154.

¹¹ Subaidi. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru di MAN 1 Pati. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Vol. 4. No. 2, November 2020*, 162.

¹² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Refika Aditama, 2015), 45.

menunjukkan bahwa interaksi antara siswa, guru, dan administrator yang bekerja untuk menciptakan keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dan pribadi merupakan produk akhir dari iklim sekolah.¹³ Saling adanya interaksi yang baik antar warga sekolah inilah dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif serta nyaman yang pada akhirnya juga akan berdampak terhadap kinerja guru di lembaga yang bersangkutan.

Selanjutnya, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru dari aspek psikologis adalah *Emotional Intelligence* guru. Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman adalah kemampuan untuk menjaga diri tetap termotivasi dan menghindari keputusasaan; mengontrol dan menahan diri dari bereaksi berlebihan terhadap kegembiraan; mengatur emosi dan mencegah beban stress yang melumpuhkan daya pikir; serta memiliki semangat dan hasrat untuk berdoa.¹⁴ Kemampuan-kemampuan tersebut selayaknya dimiliki oleh seorang pendidik guna membangun interaksi baik dengan peserta didik dalam proses pembelajaran serta membangun hubungan baik dengan wali murid.

¹³ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah* (Jakarta: Prenada, 216), 88.

¹⁴ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional* terj. T. Hermaya (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), 45.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru adalah: Penelitian Muhamad Romadhon dan Zulela, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 15,1% terhadap kinerja guru.¹⁵ Selain itu, penelitian Ilmi Sawianti dkk., yang berjudul Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh signifikan sebesar 20% terhadap kinerja guru.¹⁶ Demikian pula dengan penelitian Gagung Satriyono yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 61,3% terhadap produktivitas guru.¹⁷ Adapun perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini adalah variabel bebas yang dipilih peneliti saat ini adalah variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru,

¹⁵ Muhamad Romadhon dan Zulela MS, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Basicedu Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021*, p. 478.

¹⁶ Ilmi Sawianti, dkk., Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone, *Journal of Islamic Education Management Vol 5 No. 1, Juni 2019*, p. 22.

¹⁷ Gandung Satriyono dan Pamadya Vitasmoro, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri, *EkoNiKa Vol. 3. No. 1, April 2018*, 31-46.

serta diuji apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja guru dengan populasi penelitian diambil di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Melihat pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* terhadap kualitas kinerja guru, peneliti memutuskan untuk membahas masalah tersebut dengan mengambil judul penelitian **Pengaruh Iklim, Kepemimpinan Kepala Madrasah, dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.**

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada permasalahan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023?
2. Apakah iklim madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023?

3. Apakah *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023?
4. Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim Madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan yang dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh iklim madrasah terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim Madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.

D. Kegunaan Penelitian

Secara sederhana, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam membuktikan teori terkait faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Madrasah

Sebagai pertimbangan Kepala sekolah supaya lebih memperhatikan kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Sehingga, dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, serta guru mampu melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya.

b. Guru

Sebagai referensi bagi guru supaya dapat meningkatkan kualitas dirinya dalam pengembangan profesionalitas serta kualitas pembelajaran.

c. Peneliti

Sebagai acuan untuk peneliti berikutnya, sehingga menjadikan hasil penelitian tersebut dapat lebih mendalam dan berkontribusi lebih bagi dunia pendidikan terutama manajemen pendidikan Islam.

E. Definisi Operasional

Pengertian yang dibangun berdasarkan sifat-sifat benda yang dilihat untuk memberikan gambaran perilaku yang dapat dilihat dan diuji oleh orang lain serta dipilih menjadi kenyataan dikenal sebagai definisi operasional.¹⁸ Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

Kepemimpinan merupakan suatu karakteristik seorang individu, dalam membimbing orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama-sama.¹⁹ Kepemimpinan yang dimaksud pada penelitian ini yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dalam

¹⁸ Zulfikar dan Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistik* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 146.

¹⁹ Bassem E. Maamari, & Joelle F. Majdalani, Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 (2017). Iss 2 pp., 1, 4.

mengerjakan kewajibannya sehari-hari. Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai variabel independen (X_1) diukur melalui angket dengan mengacu pada indikator berikut:

a. Kepemimpinan Struktural

- 1) Dalam keadaan mendesak, Kepala Sekolah cepat mengambil tindakan serta memantau keputusan tersebut.
- 2) Memberikan tugas kepada anggota staf dengan jelas.
- 3) Memperkuat hubungan baik dengan pemerintah ataupun masyarakat setempat.
- 4) Menekankan kepada hasil dan tujuan organisasi.

b. Kepemimpinan Fasilitatif

- 1) Dalam keadaan yang mendesak, Kepala Sekolah membantu pekerjaan agar terlaksana dengan baik.
- 2) Dalam memberikan tugas, Kepala Sekolah mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan.
- 3) Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait, dengan tujuan menjalin komunikasi dengan anggota staf.
- 4) Menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi

c. Kepemimpinan Suportif

- 1) Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Sekolah memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain.

- 2) Mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggung jawab.
 - 3) Menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan.
 - 4) Meningkatkan semangat kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. **Kepemimpinan Partisipatif**
- 1) Melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.
 - 2) Bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk, jika staf kurang maksimal.
 - 3) Mencari masukan dan nasihat yang menentukan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka.
 - 4) Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok demi mencapai tujuan organisasi.²⁰

2. Iklim Madrasah (X₂)

Iklim madrasah dalam pengertian ini memiliki kedudukan yang sama dengan iklim sekolah. Hoy dan Miskell menunjukkan bahwa interaksi antara siswa, guru, dan administrator yang bekerja untuk menciptakan

²⁰ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 27.

keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dan pribadi merupakan produk akhir dari iklim sekolah.²¹ Iklim madrasah yang dimaksud pada penelitian ini adalah iklim madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Iklim madrasah sebagai variabel Independen (X_2) diukur melalui angket dengan mengacu pada indikator berikut:

- a. *Relationship and Personal Growth*
 - 1) Dukungan kepada peserta didik (*student support*)
 - 2) Afiliasi
 - 3) Minat Profesional (*Professional Interest*)
 - 4) Kebebasan Staf (*Staff Freedom*)
- b. *System Maintenance and Change*
 - 1) Pembaruan (*Innovation*)
 - 2) Partisipasi dalam Mengambil Keputusan (*Participatory Decision Making*)
 - 3) Tekanan terhadap pekerjaan (*Work Pressure*)
 - 4) Kelengkapan sarana dan prasarana (*Resource Adequacy*)²²

²¹ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, 153.

²² *Ibid.*, 95.

3. *Emotional Intelligence* Guru (X_3)

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah jenis kecerdasan yang dimiliki oleh seorang individu, yang menentukan kemampuan individu tersebut untuk mengatur dan memotivasi dirinya sendiri, serta empati dan cakap dalam lingkungan sosial.²³ Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sebagai pendidik. Kecerdasan emosional sebagai variabel independen (X_3) diukur melalui angket dengan mengacu pada indikator berikut:

- a. Kesadaran diri, yaitu seseorang yang mampu memiliki kesadaran emosi, penilaian terhadap diri sendiri, serta memiliki kepercayaan diri.
- b. Pengaturan diri, yaitu seseorang yang mampu memiliki kendali diri, sifat dapat dipercaya, mampu beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki inovasi.
- c. Motivasi, yaitu seseorang yang mampu memiliki dorongan untuk berprestasi dan optimis dalam melakukan suatu hal.

²³ Goleman, *Kecerdasan Emosional*, 45.

- d. Empati, yaitu seseorang yang mampu memahami dan mengembangkan kompetensi orang lain, serta mampu mengatasi keragaman di sekitarnya.
- e. Keterampilan sosial, yaitu seseorang yang mampu berkomunikasi dan memengaruhi orang lain, dapat memimpin dan menjadi katalisator perubahan, serta mampu membangun tim.²⁴

4. Kinerja Guru (Y)

Kinerja diartikan sebagai satu hasil yang terwujud melalui keberhasilan dalam bekerja. Mengacu pada hal tersebut, maka keberhasilan yang dimaksud bukanlah keberhasilan yang berkaitan dengan jumlah kejuaraan yang diraih seorang guru, melainkan pada keberhasilan proses belajar mengajar. Kinerja guru yang unggul dapat dilihat dari pelaksanaan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan. Perencanaan tersebut tentu dilakukan oleh guru yang memiliki pengetahuan, keahlian, ketulusan, motivasi, akuntabilitas, dan minat untuk mencapai tujuan tersebut.²⁵

²⁴ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* terj. Alex Tri Kantjono (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 513-514.

²⁵ Lailatussaadah, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru, Intelektualita - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015 hal. 15.*

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sebagai pendidik. Kinerja guru sebagai variabel terikat (Y) diukur melalui angket dengan mengacu pada indikator berikut:

- a. Pengelolaan Pembelajaran
 - 1) Pengolahan rencana pembelajaran
 - 2) Implementasi interaksi belajar mengajar
 - 3) Evaluasi prestasi peserta didik
 - 4) Implementasi tindak lanjut hasil penilaian peserta didik
- b. Penguasaan Akademik
 - 1) Pengembangan profesi
 - 2) Pemahaman wawasan kependidikan
 - 3) Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai mata pelajaran yang diajarkan).²⁶

²⁶ Suparlan, *Menjadi Guru yang Efektif*, 94.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam laporan penelitian kuantitatif terdiri dari tujuh bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang berkaitan. Sistematika pembahasan ini adalah:

Bab pertama (pendahuluan), yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam memaparkan data.

Bab kedua (tinjauan pustaka), yang meliputi landasan teori dan penelitian terdahulu.

Bab ketiga, terdiri dari kerangka konseptual dan hipotesis. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan penelitian dalam menjawab hipotesis.

Bab keempat (metode penelitian), yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian dan pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab kelima (analisis hasil penelitian), yang meliputi gambaran umum lokasi, deskripsi umum responden, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas, dan uji statistik.

Bab keenam (pembahasan), yang meliputi pembahasan hasil penelitian, pembahasan rumusan satu, pembahasan rumusan dua, pembahasan rumusan tiga, dan temuan empiris.

Bab ketujuh (penutup), yang meliputi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Bab ini dimaksudkan supaya pembaca dan penulis mudah melihat inti hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai prestasi yang terwujud dalam keberhasilan seseorang dalam bekerja, namun prestasi yang dimaksud di sini bukanlah yang berkorelasi dengan banyaknya kejuaraan yang diraih seorang guru, melainkan yang dapat dilihat dalam proses mengajar. Kinerja merupakan salah satu bentuk keberhasilan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan.¹ Keberhasilan kinerja seorang guru juga tergantung pada karya dan kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Kesuksesan kerja juga berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang.

Menurut Mangkunegara, kinerja seorang guru ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang

¹ Choirun Nisa' Fitriani dan Muhammad Ali, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun, *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (April 25, 2022): 1–20, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.515>.

dapat dihasilkannya selama menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Dengan kata lain, guru harus melakukan pekerjaan itu semaksimal mungkin dengan tetap memperhatikan tugas-tugas tersebut.²

Kinerja guru yang baik adalah guru yang melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. Seorang guru yang menerapkan strategi ini harus akuntabel, profesional, antusias, dan cukup bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Menurut Suparlan, agar guru dapat tampil maksimal guru harus menguasai kecakapan berikut: (1) menguasai mata pelajaran yang diajarkan; (2) menguasai metode dan bahan pelajaran; (3) memahami dan mengaktifkan siswa dalam proses pembelajaran; (4) mampu mengembangkan pribadi siswa; dan (5) mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik.⁴

² Lailatussaadah, Upaya Peningkatan Kinerja Guru, *Intelektualita - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015 hal. 15.*

³ *Ibid.*

⁴ Vinda Afrilia, Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik, *Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 4, September 2014: 320.*

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Guru

Menurut Gibson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Variabel individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi.
- 2) Variabel organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar, motivasi, dan iklim kerja.⁵

Berdasarkan pendapat Gibson tersebut menunjukkan bahwa dalam kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun berasal dari lingkungan sekolah. Melihat hal tersebut, maka kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan *Emotional Intelligence* guru memiliki peranan dalam memengaruhi kinerja guru.

Prestasi belajar siswa yang muncul dari proses pembelajaran merupakan indikator kuat dari kinerja guru. Prestasi belajar siswa akan meningkat melalui pengajaran yang efektif. Ada berbagai cara untuk mengukur keefektifan seorang

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, 51.

guru, termasuk dengan melihat prestasi siswa, perilaku sosial, dan survei kepuasan orang tua dan siswa.⁶

c. Indikator Kinerja Guru

Berikut adalah Indikator kinerja guru menurut Suparlan:

- 1) Pengelolaan Pembelajaran
 - a) Penyusunan rencana pembelajaran
 - b) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
 - c) Penilaian prestasi peserta didik
 - d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik
- 2) Penguasaan Akademik
 - a) Pengembangan profesi
 - b) Pemahaman wawasan kependidikan
 - c) Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai mata pelajaran yang diajarkan).⁷

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pemimpin organisasi madrasah adalah kepala madrasah. Definisi kepemimpinan sekolah menurut Smith & Piele adalah *the activity of mobilizing and empowering others to serve the academic and related needs of students*

⁶ *Ibid.*, 55.

⁷ Suparlan, *Menjadi Guru yang Efektif*, 94.

*with utmost skill and integrity.*⁸ Berdasarkan pengertian tersebut, sebuah proses atau kegiatan yang dikenal sebagai kepemimpinan sekolah melibatkan penggerakan dan pemberdayaan semua anggota sekolah untuk menjawab kebutuhan siswa dengan cara yang tepat. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan di suatu lembaga pendidikan. Bahkan bagaimana sebuah lembaga pendidikan bergerak untuk mewujudkan tujuan dan misinya dipengaruhi oleh kepemimpinan.⁹

Kepemimpinan sekolah dilakukan oleh kepala sekolah, yang bertanggung jawab atas pengelolaan semua sumber daya (guru dan siswa) agar bekerja sama untuk meningkatkan mutu pendidikan. Busher & Barker menyatakan *Leaders are mediators of the social and curriculum contexts of schools for staff, students and parents to make teaching and learning relevant and appropriately differentiate.*¹⁰ Pernyataan tersebut

⁸ Smith, S.C. & Piele, P.K., *School Leadership. Handbook for Excellence in Student Learning* (California: Corwin Press, 2006), 6.

⁹ Septeria Hariyani dan Aksin, Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Takeran, *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (June 13, 2022): 199–208, p. 200.

¹⁰ Busher, H., *Understanding Educational Leadership People, Power and Culture* (New York: Open University, 2006), 12.

menekankan bahwa pemimpin sekolah adalah fasilitator dalam hubungan sosial dan program untuk semua staf, siswa serta orang tua untuk membentuk pengajaran dan pembelajaran yang sesuai dengan perubahan.

Kepala sekolah bertugas memimpin organisasi sekolah dan bertugas menggunakan keahliannya sebagai katalisator dan komunikator untuk membangun lembaga yang lebih berkualitas.¹¹ Kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas tentang kapasitas konsep kelembagaan, serta mempunyai kapabilitas dan seni dalam menjalin hubungan kerja sama antar semua pihak, menguasai aspek teknis dan substantif, mempunyai motivasi untuk memajukan lembaga, serta memiliki semangat mengabdikan dan sifat yang diterima oleh masyarakat sekitar.¹²

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dan membantu personel sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, kepala sekolah menempati posisi kunci. Kepala sekolah harus menjadi perwakilan dan manajer pembaruan yang mempunyai wibawa, memiliki

¹¹ Muhammad Syaeba, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa di Kabupaten Polewali Mandar, *Jurnal Pendidikan Papatudzu: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 13, No. 1, Mei 2017 p. 44-45.

¹² Rifa'i, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, 172.

ketepatan kepemimpinan berdasarkan tuntutan dan keinginan warga madrasah, serta mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang kepala sekolah harus mempunyai keahlian manajemen yang cerdas secara intelektual dan emosional, mandiri dan unggul dalam persaingan, serta terlibat dalam pendidikan.¹³

b. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berikut adalah indikator dari kepemimpinan kepala madrasah menurut Wahjosumijo:¹⁴

1) Kepemimpinan Struktural

- a) Dalam keadaan mendesak, Kepala Sekolah cepat mengambil tindakan serta memantau keputusan tersebut.
- b) Memberikan tugas kepada anggota staf dengan jelas.
- c) Memperkuat hubungan baik dengan pemerintah ataupun masyarakat setempat.
- d) Menekankan kepada hasil dan tujuan organisasi.

2) Kepemimpinan Fasilitatif

- a) Dalam keadaan yang mendesak, Kepala Sekolah membantu pekerjaan agar terlaksana dengan baik.

¹³ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 23.

¹⁴ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 27.

- b) Dalam memberikan tugas, Kepala Sekolah mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan.
 - c) Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait, dengan tujuan menjalin komunikasi dengan anggota staf.
 - d) Menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi.
- 3) Kepemimpinan Suportif
- a) Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Sekolah memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain.
 - b) Mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggung jawab.
 - c) Menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan.
 - d) Meningkatkan semangat kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Kepemimpinan Partisipatif
- a) Melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.
 - b) Bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk, jika staf kurang maksimal.
 - c) Mencari masukan dan nasihat yang menentukan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka.

- d) Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok demi mencapai tujuan organisasi.

3. Iklim Madrasah

a. Pengertian Iklim Madrasah

Hoy dan Miskell menyatakan, iklim adalah karakteristik lingkungan yang terus-menerus dialami oleh guru yang mempengaruhi perilaku serta didasarkan pada persepsi kolektif terhadap perilaku warga madrasah. Hoy dan Miskell menunjukkan bahwa interaksi antara siswa, guru, dan administrator untuk menyeimbangkan dimensi organisasi (sekolah) dan pribadi. Hal tersebut merupakan produk akhir dari iklim sekolah.¹⁵

Keterlibatan media dalam organisasi sekolah mempengaruhi iklim sekolah. Iklim sekolah mempengaruhi cara guru melaksanakan tugasnya di sekolah. Pentingnya pimpinan sekolah memperhatikan iklim dalam organisasi sekolah menunjukkan bagaimana mengelola lingkungan sekolah sebagai penggerak iklim dan menciptakan iklim yang kondusif bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal.¹⁶

¹⁵ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, 153.

¹⁶ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 83.

Menurut Mulyasa, sekolah perlu mengembangkan iklim yang dapat beradaptasi dengan perubahan yang diakibatkan oleh perubahan karakteristik siswa maupun perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Diantara modifikasi tersebut yaitu:

- 1) Pengembangan iklim sekolah yang dapat mengakomodir perubahan tersebut sangat diperlukan mengingat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan.
- 2) Layanan pendidikan yang memadai sangat dibutuhkan mengingat pesatnya pertumbuhan penduduk.
- 3) Persyaratan tenaga kerja terampil.
- 4) Proses komunikasi dipercepat dengan kemajuan teknologi informasi.¹⁷

Dengan membina lingkungan sekolah yang positif, guru akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan terinspirasi untuk tampil lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan belajar yang positif, ruang kelas yang lengkap, guru yang mampu mengadopsi teknologi baru, serta memiliki pengetahuan dan

¹⁷ Priotadebi Nas, dkk. Pengaruh Iklim Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Rumbai Kota Pekanbaru, *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Desember 2019 Volume 7, No 2, 238-239.

pemahaman tentang kepribadian siswa dapat mendukung keefektifan guru di semua tingkatan.

Paula F. Silver mengklaim bahwa perilaku kepala sekolah dan perilaku guru secara kolektif membentuk iklim sekolah dan berdampak pada hubungan interpersonal para guru. Oleh karena itu, dinamika kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku para staf dianggap penting dalam membentuk perubahan iklim sekolah, yang masing-masing berimplikasi pada perubahan kinerja seluruh anggota organisasi sekolah.¹⁸ Selain itu, menurut Hadiyanto iklim sekolah merupakan keadaan yang muncul karena adanya interaksi antara seluruh warga sekolah yang dapat memengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.¹⁹

b. Indikator Iklim Madrasah

Berikut adalah indikator iklim sekolah menurut Hadiyanto:

- 1) *Relationship and Personal Growth*
 - a) Dukungan kepada peserta didik (*student support*)
 - b) Afiliasi
 - c) Minat Profesional (*Professional Interest*)

¹⁸ Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 85.

¹⁹ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, 89-90.

- d) Kebebasan Staf (*Staff Freedom*)
- 2) *System Maintenance and Change*
 - a) Pembaruan (*Innovation*)
 - b) Partisipasi dalam Mengambil Keputusan (*Participatory Decision Making*)
 - c) Tekanan terhadap pekerjaan (*Work Pressure*)
 - d) Kelengkapan sarana dan prasarana (*Resource Adequacy*)²⁰

4. Emotional Intelligence Guru

a. Pengertian *Emotional Intelligence* Guru

Emosi adalah sentimen khusus yang dirasakan, dipicu, dan berdampak pada kehidupan seseorang. Ungkapan kecerdasan emosional berasal dari gagasan kecerdasan sosial, yang merupakan kemampuan untuk memahami dinamika antarpribadi dan mengelola untuk berperilaku bijaksana di dalamnya.²¹

Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman adalah kemampuan untuk menjaga diri tetap termotivasi dan menghindari keputusasaan; mengontrol dan menahan diri dari bereaksi berlebihan terhadap kegembiraan; mengatur emosi dan mencegah beban stress yang

²⁰ *Ibid.*, 95.

²¹ Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 159.

melumpuhkan daya pikir; serta memiliki semangat dan hasrat untuk berdoa.²²

Patton berpendapat: Kecerdasan emosional dapat ditingkatkan melalui dedikasi, *training*, pemahaman, dan kemauan keras. Kunci untuk membangun kecerdasan emosional adalah pemahaman diri. Kesadaran diri adalah titik awal yang penting untuk menunjukkan kejelasan dan pengetahuan terkait tingkah laku orang lain. Awal perkembangan pribadi juga merupakan kesadaran diri, dan dari sinilah perkembangan kecerdasan emosional dimulai. Saluran kesadaran diri adalah keberanian dan tanggung jawab. Ketika berhadapan dengan unsur-unsur yang tidak menyenangkan dari diri seseorang, aspek-aspek tersebut sangatlah penting. Kemampuan seseorang untuk membedakan yang benar dan yang salah meningkat dengan meningkatnya kecerdasan emosional.²³

Kemampuan menerima, mengerti, dan menggunakan kekuatan serta kesadaran emosi sebagai dasar energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia inilah disebut Ary Ginanjar sebagai *Emotional Intelligence*. Satu-

²² Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, 45.

²³ Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 70-71.

satunya sumber energi yang tak tergantikan yang dapat digunakan otak untuk penalaran yang kompleks adalah emosi.²⁴

Konsep Islam meliputi konsistensi (*istiqamah*), kerendahan hati (*tawadhu*), usaha dan ketundukan (*tawakkal*), kejujuran (*keikhlasan*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas, dan kesempurnaan berhubungan dengan kemampuan emosional dan spiritual (*kesopanan*). Ciri-ciri tersebut merupakan bagian dari indikator kecerdasan emosional, yang pada hakikatnya adalah kebajikan agama Islam yang diajarkan Nabi, jauh sebelum gagasan EQ dipopulerkan saat ini sebagai sesuatu yang lebih penting daripada IQ.²⁵

b. Indikator *Emotional Intelligence* Guru

Adapun mengenai indikator dari kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri, yaitu seseorang yang mampu memiliki kesadaran emosi, penilaian terhadap diri sendiri, serta memiliki kepercayaan diri.

²⁴ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam* (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), 285.

²⁵ *Ibid.*, 286.

- 2) Pengaturan diri, yaitu seseorang yang mampu memiliki kendali diri, sifat dapat dipercaya, mampu beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki inovasi.
- 3) Motivasi, yaitu seseorang yang mampu memiliki dorongan untuk berprestasi dan optimis dalam melakukan suatu hal.
- 4) Empati, yaitu seseorang yang mampu memahami orang lain, mengembangkan kompetensi orang lain, serta mampu mengatasi keragaman di sekitarnya.
- 5) Keterampilan sosial, yaitu seseorang yang mampu berkomunikasi dan memengaruhi orang lain, dapat memimpin dan menjadi katalisator perubahan, serta mampu membangun tim.²⁶

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah memiliki kekuasaan menggerakkan seluruh warga madrasah dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang sudah ditentukan. Salah satunya adalah meyakinkan guru untuk bekerja semaksimal mungkin

²⁶ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* terj. Alex Tri Kantjono (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 513-514.

dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Romadhon dan Zulela, hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 15,1%.²⁷

6. Pengaruh Iklim Madrasah terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah/madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan iklim madrasah merupakan cerminan dari suasana madrasah yang dialami guru dalam kegiatan mengajar sehari-hari. Semakin baik iklim madrasah, maka kinerja guru juga akan baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aman Tua Dongoran dan Ismail Hanif Batubara yang menyatakan bahwa suasana sekolah yang baik, akan menghasilkan guru yang berkualitas baik. Begitu sebaliknya, jika suasana di sekolah kurang baik, maka akan membuat guru merasa kurang nyaman untuk bekerja dengan maksimal.²⁸ Hal ini juga didukung dari penelitian Ilmi Sawianti, dkk., hasilnya

²⁷ Muhamad Romadhon dan Zulela MS, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Basicedu Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021*, p. 478.

²⁸ Aman Tua Dongoran dan Ismail Hanif Batubara, “Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi Vol. 2, No. 1, Januari 2021*, pp. 15.

menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 20%.²⁹

7. Pengaruh *Emotional Intelligence* Guru terhadap Kinerja Guru

Emotional Intelligence guru atau biasa disebut dengan kecerdasan emosional seorang guru berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Hal ini dikarenakan, ketika seorang guru mengajar tentu dipengaruhi oleh pengelolaan emosi dari dalam guru itu sendiri. Semakin baik seorang guru mengelola emosi dalam dirinya, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gandung Satriyono, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja guru.³⁰



²⁹ Ilmi Sawianti, dkk., "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone", *Journal of Islamic Education Management Vol. 5 No. 1, Juni 2019, p. 22.*

³⁰ Gandung Satriyono dan Pamadya Vitasgoro, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri", *EkoNiKa Vol. 3. No. 1, April 2018, 31-46.*

8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, dan *Emotional Intelligence* Guru terhadap Kinerja Guru

Menurut Gibson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu:

- a. Variabel individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi.
- b. Variabel organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar, motivasi, dan iklim kerja.³¹

Berdasarkan pendapat Gibson tersebut menunjukkan bahwa dalam kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun berasal dari lingkungan sekolah. Melihat hal tersebut, maka kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan *Emotional Intelligence* guru memiliki peranan dalam memengaruhi kinerja guru.

³¹ Supardi, *Kinerja Guru*, 51.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal maupun tesis digunakan untuk mengetahui relevansi penelitian ini dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Niasari Vebriani, dkk., dalam Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan populasi guru PNS sebanyak 278 orang. Teknik sampel yang digunakan menggunakan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah

berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan guru sebanyak 52,5%.³²

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zainal Abidin dalam Tesis Universitas Jambi Tahun 2021 Program Studi Manajemen Pendidikan, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara simultan memiliki pengaruh sebesar 83,7% terhadap variabel kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian.³³
3. Penelitian yang dilakukan oleh Syafri Yandika dalam Tesis UIN Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2021 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

³² Niasari Vebriani, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022* p. 32.

³³ Muhammad Zainal Abidin, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun”, *Tesis* (Jambi: Universitas Jambi, 2021), 99.

di SMK PGRI Pekanbaru”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK PGRI Pekanbaru sebesar 0,891 atau 89,1%, sementara sisanya 10,9% merupakan kontribusi dan variabel-variabel lain.³⁴

4. Penelitian yang dilakukan oleh Paulina Barrung, dkk., dalam Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari sebesar 57,4%. (2) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari sebesar 54,4%. (3) Terdapat pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari sebesar 41,8%.³⁵

³⁴ Syafri Yandika, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Pekanbaru”, *Tesis* (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021), 130.

³⁵ Paulina Barrung, dkk. “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari”. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021*, p.4417.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Askar Yaman, dalam jurnal *Al-Musannif*, Vol. 2, No. 1 (January-June 2020): 29–48, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Makassar. Total dari 85 peserta dipilih dari 610 populasi menggunakan metode teknik pengambilan sampel aksidental. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 11,6%.³⁶
6. Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Juniarti, dkk., dalam *Journal of Education Research*, Volume 1 Nomor 3 tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru”. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh

³⁶ Askar Yaman, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar”, *Al-Musannif*, Vol. 2, No. 1 (January-June 2020): 29–48, p.29.

kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 83,3%.³⁷

7. Penelitian yang dilakukan oleh Khairil Efendi, dalam *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No. 2 Agustus 2020, dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di SMA Persiapan Stabat Kabupaten Langkat”. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru di SMA Persiapan Stabat Kabupaten Langkat. Populasi dan sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 37 orang, yang menunjukkan bahwa teknik sampel yang digunakan merupakan teknik *sampling jenuh*. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional,

³⁷ Elvi Juniarti, dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru”, *Journal of Education Research*, Volume 1 Nomor 3 tahun 2020, p. 193.

motivasi, dan komitmen terhadap kinerja guru di SMA Persiapan Stabat Kabupaten Langkat sebesar 55,60%.³⁸

8. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin, dkk., dalam Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 14, No. 1, Juli 2019: 38-44, dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba”. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru PAI di MTsN 2 Bulukumba. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Populasi dalam penelitian tersebut berjumlah 604 siswa, sedangkan sampel diambil dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 120 siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme guru dan

³⁸ Khairil Efendi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di SMA Persiapan Stabat Kabupaten Langkat”, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No. 2 Agustus 2020 p. 156.

kecerdasan emosional terhadap kinerja guru PAI di MTsN 2 Bulukumba sebesar 64,30%.³⁹

9. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Agung Yudistiro, dalam *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 9 No. 1 Juni 2015, dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi adalah sebesar 57,2%.⁴⁰
10. Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Sukardewi, dkk., dalam *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan* (Volume 4 Tahun 2013), dengan judul "Kontribusi *Adversity Quotient* (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di

³⁹ Syahrums, dkk., "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba", *Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 14, No. 1, Juli 2019: 38-44, p. 38.*

⁴⁰ Indra Agung Yudistiro, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi", *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 9 No. 1 Juni 2015, p. 49.*

Kota Amlapura”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan *adversity quotient* (AQ) terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura sebesar 19,1%. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Etos kerja guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura sebesar 5,5%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura sebesar 40,5%. (4) Secara bersama-sama terdapat pengaruh secara signifikan *adversity quotient* (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura sebesar 44,1%.⁴¹

Tabel 2.1
Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian
Sekarang dan Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------------|--|---|
| 1. | Niasari Vebriani, dkk, 2022. | Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama- | Terletak pada variabel dependen yang digunakan. Penelitian tersebut |

⁴¹ Nyoman Sukardewi, dkk. “Kontribusi *Adversity Quotient* (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura”, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*, p. 25.

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|-----------------|---|--|
| | | <p>sama menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variabel independen. Selain itu, dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linier ganda.</p> | <p>menggunakan variabel dependen kedisiplinan guru, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kinerja guru. Selain itu, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan teknik <i>random sampling</i>, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i>.</p> |
| 2. | Muhammad Zaniel | Persamaan penelitian tersebut | Perbedaannya terletak pada |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---------------|--|---|
| | Abidin, 2021. | <p>dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen dan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen. Selain itu, dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan regresi linier ganda.</p> | <p>jumlah variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan 2 variabel independen sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel independen. Selain itu, perbedaannya terdapat pada salah satu variabel independen yang digunakan, yaitu dalam penelitian tersebut menggunakan variabel peran</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|----------------------|---|--|
| | | | komite sekolah sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel iklim sekolah dan <i>Emotional Intelligence</i> guru. |
| 3. | Syafri Yandika, 2021 | Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen serta sama-sama menggunakan metodologi | Perbedaannya adalah pada 2 variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru sedangkan dalam penelitian ini, peneliti |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------|---|---|
| | | <p>penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier ganda. Selain itu, salah satu variabel independennya sama yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan Kepala Sekolah.</p> | <p>menggunakan variabel iklim sekolah, dan <i>Emotional Intelligence</i> guru.</p> |
| 4. | Paulina Barrung, dkk., 2021. | <p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen</p> | <p>Perbedaannya terletak pada variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel etos kerja, dan kepuasan kerja sedangkan dalam</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--------------------|---|--|
| | | serta sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier sederhana dan ganda. | penelitian ini, peneliti menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan <i>Emotional Intelligence</i> guru. |
| 5. | Askar Yaman, 2020. | Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen serta sama-sama menggunakan metodologi | Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel tunjangan profesi guru sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|----------------------------|--|---|
| | | <p>penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier ganda. Selain itu, dua variabel independennya sama yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah.</p> | <p>variabel <i>Emotional Intelligence</i> guru.</p> |
| 6. | Elvi Juniarti, dkk., 2020. | <p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai</p> | <p>Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel disiplin guru sedangkan</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|-----------------------|--|--|
| | | <p>variabel dependen serta sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier ganda. Selain itu, salah satu variabel independennya sama yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan Kepala Sekolah.</p> | <p>dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel <i>Emotional Intelligence</i> guru. Selain itu, jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut berjumlah 2 variabel sedangkan dalam penelitian ini variabel independen berjumlah 3 variabel.</p> |
| 7. | Khairil Efendi, 2020. | <p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-</p> | <p>Perbedaannya terletak pada 2 variabel independennya.</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---------------|--|--|
| | | <p>sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen serta sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier ganda. Selain itu, salah satu variabel independennya sama yang digunakan yaitu variabel kecerdasan emosional.</p> | <p>Penelitian tersebut menggunakan variabel motivasi dan komitmen sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.</p> |

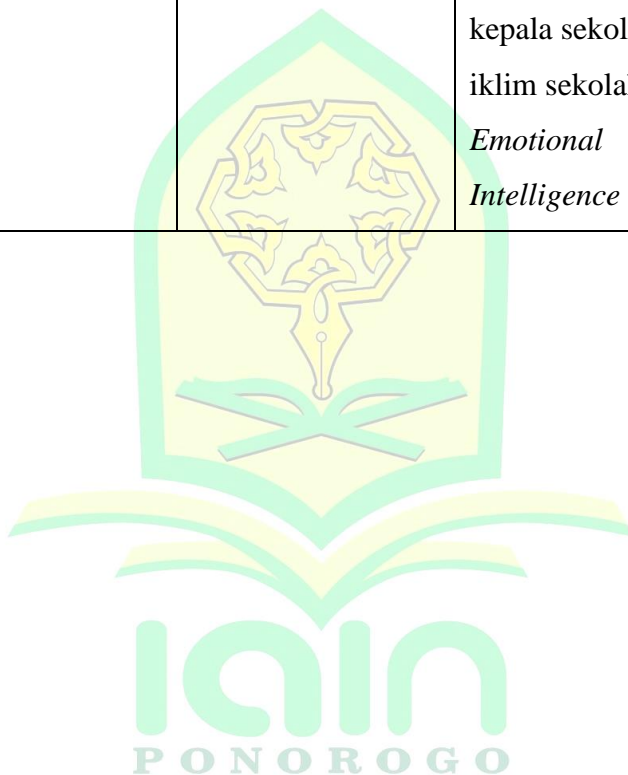
| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|----------------------|---|--|
| 8. | Syahrur, dkk., 2019. | <p>1) Menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen.</p> <p>2) Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>ex post facto</i>.</p> <p>3) Menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai salah satu variabel independen.</p> <p>4) Menggunakan teknik analisis regresi linier.</p> | <p>1) Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel independen.</p> <p>2) Salah satu variabel independen yang digunakan berbeda, yaitu dalam penelitian tersebut menggunakan</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---------------|-----------|--|
| | | | <p>variabel profesionalisme guru, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.</p> <p>3) Teknik sampel yang digunakan berbeda. Dalam penelitian tersebut menggunakan teknik <i>proportional</i></p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------|---|---|
| | | | <p><i>random sampling</i> sedangkan dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah <i>sampling jenuh</i>.</p> |
| 9. | Indra Agung Yudistiro, 2015. | <p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen dan menggunakan variabel kecerdasan</p> | <p>Perbedaannya terletak pada 2 variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan dalam penelitian ini, peneliti</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|-------------------------------|---|---|
| | | <p>emosional sebagai variabel independen. Selain itu, dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan regresi linier ganda.</p> | <p>menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah.</p> |
| 10. | Nyoman Sukardewi, dkk., 2013. | <p>Sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen serta sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier</p> | <p>Perbedaannya adalah pada variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel <i>Adversity Quotient</i>, etos kerja, dan budaya sekolah sedangkan dalam penelitian ini, peneliti</p> |

| No. | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---------------|----------------------|--|
| | | sederhana dan ganda. | menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan <i>Emotional Intelligence</i> guru. |



BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

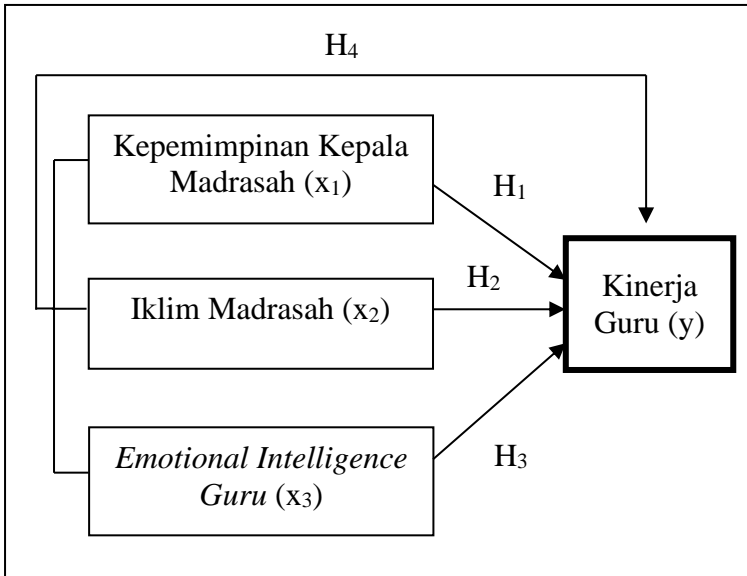
1. Jika kepemimpinan Kepala Madrasah tepat, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 baik.
2. Jika kepemimpinan Kepala Madrasah tidak tepat, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 tidak baik.
3. Jika iklim madrasah baik, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 baik.
4. Jika iklim madrasah tidak baik, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 tidak baik.
5. Jika *Emotional Intelligence* guru tinggi, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 baik.
6. Jika *Emotional Intelligence* guru rendah, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 tidak baik.

7. Jika kepemimpinan Kepala Madrasah tepat, iklim madrasah baik, dan *Emotional Intelligence* tinggi, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 baik.
8. Jika kepemimpinan Kepala Madrasah tidak tepat, iklim madrasah tidak baik, dan *Emotional Intelligence* guru rendah, maka kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 tidak baik.

Rancangan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma seperti pada Gambar 3.1. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang terdiri: Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Iklim Madrasah (X_2), dan *Emotional Intelligence* guru (X_3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

Untuk mencari pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), Iklim Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), dan *Emotional Intelligence* guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan untuk mencari pengaruh Kepala Madrasah (X_1), Iklim Madrasah (X_2), dan *Emotional Intelligence* guru (X_3) secara bersama-sama

terhadap Kinerja Guru (Y), peneliti menggunakan regresi linier berganda.



Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

H_1 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_2 = Pengaruh Iklim Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_3 = Pengaruh *Emotional Intelligence* guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

H_4 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), Iklim Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), dan *Emotional Intelligence* guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.¹ Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. **H_{0.1}** : Kepemimpinan Kepala Madrasah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
H_{1.1} : Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
2. **H_{0.2}** : Iklim madrasah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-

¹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 67.

Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.

- H_{1.2}** : Iklim madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
3. **H_{0.3}** : *Emotional Intelligence* guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
- H_{1.3}** : *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
4. **H_{0.4}** : Kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
- H_{1.4}** : Kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini bertujuan untuk mempelajari objek yang bersifat alamiah. Adapun pada pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme sedangkan kedudukan peneliti adalah sebagai instrumen kunci.¹

Statistika adalah alat analisis data pada penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode statistika *ex post facto*. Metode *ex post facto* adalah suatu penelitian yang menelaah peristiwa-peristiwa yang telah terjadi kemudian kembali untuk mengetahui apa penyebabnya.²

Metode *ex post facto* digunakan untuk mendeskripsikan peristiwa yang diuji. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh terhadap variabel yang diuji, dan untuk mengetahui fenomena atau

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 15.

² Vicky Zulfikar Wahab. Pengaruh Kedisiplinan Belajar dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Muhammadiyah Maumere, *Ecoducation: Economics & Education Journal Vol. 3, No. 1, Thn. 2021 p.66*.

perubahan yang terjadi.³ Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 3 Oktober 2022 sampai dengan 30 Desember 2022.

B. Populasi

Dalam beberapa penelitian dengan jumlah subjek yang besar dan area yang luas, populasi menyediakan sumber data. Populasi adalah wilayah untuk generalisasi dan terdiri dari objek atau individu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan dari data tersebut seorang peneliti dapat membuat kesimpulan.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun yang berjumlah 80 guru.

C. Sampel

Sampel yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melalui teknik pengambilan sampel ini, maka semua individu anggota populasi akan menjadi

³ Hilmi Fadilah dan Ilham Fahmi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bhinneka Karawang, *PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran) Volume 4 Nomor 2 Tahun 2021* p.304.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 117.

anggota sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun yang berjumlah 80 guru.

D. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data

Lokasi penelitian ini adalah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket/Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mentah yang diperoleh dari kuesioner/pertanyaan. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden serta bagaimana pertanyaan tersebut dijawab secara tertulis. Kuesioner disebar kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data.⁵ Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MI Plus Al-Islam Dagangan.

Adapun angket dalam penelitian ini akan mengukur variabel kepemimpinan Kepala Madrasah (x_1), iklim madrasah (x_2), *Emotional Intelligence* guru (x_3), dan kinerja guru (y). Terkait dengan angket *Emotional Intelligence* guru, guru mengisi angket tersebut berdasarkan persepsi guru sendiri

⁵Arikunto, *Manajemen Penelitian*, 135.

terhadap *Emotional Intelligence*-nya. Sehingga untuk mengukur *Emotional Intelligence* guru bukan berdasarkan tes, melainkan menggunakan angket.

a) Variabel Kinerja Guru (y)

Tabel 4.1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|--------------------------|---|----------|--------|
| | | (+) | (-) |
| Pengelolaan pembelajaran | 1) Guru mampu menyusun rencana pembelajaran | 2, 3 | 1 |
| | 2) Guru mampu melaksanakan interaksi belajar mengajar | 4, 5 | 6 |
| | 3) Guru mampu menilai prestasi peserta didik | 7, 8 | 9 |
| | 4) Guru mampu melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian peserta didik | 10, 11 | 12 |
| Penguasaan Akademik | 1) Guru mampu mengembangkan profesi | 14, 15 | 13 |
| | 2) Guru mampu meningkatkan pemahaman wawasan kependidikan | 17 | 16, 18 |
| | 3) Guru mampu menguasai bahan kajian akademik (sesuai mata pelajaran yang diajarkan). | 19 | 20 |

b) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (x_1)

Tabel 4.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala
Madrasah

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|--------------------------|---|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| Kepemimpinan Struktural | 1) Dalam keadaan mendesak, Kepala Sekolah cepat mengambil tindakan serta memantau keputusan tersebut. | 1 | 2 |
| | 2) Kepala Madrasah memberikan tugas kepada staf dengan jelas dan terinci. | 3, 4 | |
| | 3) Kepala Madrasah memperkuat hubungan baik dengan pemerintah ataupun masyarakat setempat. | 5 | 6 |
| | 4) Kepala Madrasah menekankan kepada hasil dan tujuan organisasi. | 7, 9, 10 | 8 |
| Kepemimpinan Fasilitatif | 1) Dalam keadaan mendesak, Kepala Madrasah membantu pekerjaan agar terlaksana dengan baik. | 11 | 12 |

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|-----------------------|--|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| | 2) Dalam memberikan tugas, Kepala Madrasah mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan. | 13 | 14 |
| | 3) Kepala Madrasah memberikan saran atas masalah kerja yang terkait untuk menjalin komunikasi dengan staf. | 15 | 16 |
| | 4) Kepala Madrasah menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi. | 17 | 18 |
| Kepemimpinan Suportif | 1) Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Madrasah memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain. | 19 | 20 |
| | 2) Kepala Madrasah mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggung jawab. | 21, 22 | |
| | 3) Kepala Madrasah menunjukkan keramahan dan | 23 | 24 |

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|---------------------------|---|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| | kemampuan untuk melakukan pendekatan. | | |
| | 4) Kepala Madrasah meningkatkan semangat kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. | 25 | 26 |
| Kepemimpinan Partisipatif | 1) Kepala Madrasah melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan. | 27 | 28 |
| | 2) Kepala Madrasah bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk, jika staf kurang maksimal dalam bekerja. | 29, 30 | |
| | 3) Kepala Madrasah mencari masukan dan nasihat yang menentukan untuk menyelesaikan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka. | 31, 32 | 33 |
| | 4) Kepala Madrasah bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok untuk | 35, 36 | 34 |

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|--------------|-----------------------------|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| | mencapai tujuan organisasi. | | |

c) Variabel Iklim Madrasah (x₂)

Tabel 4.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Iklim Madrasah

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|---|---|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| <i>Relationship and Personal Growth</i> | 1) Guru memberikan dukungan kepada peserta didik (<i>Student Support</i>). | 1, 3 | 2 |
| | 2) Guru memiliki afiliasi dengan guru yang lain (<i>Afiliation</i>). | 4 | 5 |
| | 3) Guru memiliki minat profesional (<i>Professional Interest</i>). | 6 | 7 |
| | 4) Kepala Madrasah memberikan kebebasan kepada staf (<i>Staf Freedom</i>). | 8 | 9 |
| <i>System Maintenance and Change</i> | 1) Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan pembaruan (<i>Innovation</i>). | 10, 11 | 12 |
| | 2) Guru berpartisipasi dalam mengambil | 13 | 14 |

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|--------------|--|----------|--------|
| | | (+) | (-) |
| | keputusan (<i>Participatory Decision Making</i>) | | |
| | 3) Guru memiliki tekanan terhadap pekerjaan (<i>Work Pressure</i>) | 15 | 16, 17 |
| | 4) Madrasah memiliki kelengkapan sarana dan prasarana (<i>Resource Adequacy</i>) | 18 | 19, 20 |

d) Variabel *Emotional Intelligence Guru* (x₃)

Tabel 4.4

Kisi-kisi Instrumen Penelitian *Emotional Intelligence Guru*

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|-----------------|--|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| Kesadaran diri | 1) Guru memiliki kesadaran emosi | 2 | 1 |
| | 2) Guru memiliki penilaian diri | 3 | 4 |
| | 3) Guru memiliki percaya diri | 5 | 6 |
| Pengaturan diri | 1) Guru memiliki kendali diri | 7 | 8 |
| | 2) Guru memiliki sifat dapat dipercaya | 10 | 9 |
| | 3) Guru memiliki adaptabilitas | 12 | 11 |
| | 4) Guru memiliki inovasi | 13 | 14 |
| Motivasi | 1) Guru memiliki dorongan prestasi | 15 | 16 |

| Sub Variabel | Indikator | No. Item | |
|---------------------|--|----------|-----|
| | | (+) | (-) |
| | 2) Guru memiliki optimisme | 17 | 18 |
| Empati | 1) Guru dapat memahami orang lain | 19 | 20 |
| | 2) Guru dapat mengembangkan orang lain | 21 | 22 |
| | 3) Guru mampu mengatasi keragaman | 23 | 24 |
| Keterampilan sosial | 1) Guru memiliki komunikasi dan pengaruh | 25 | 26 |
| | 2) Guru mampu memimpin dan menjadi katalisator perubahan | 27 | 28 |
| | 3) Guru mampu membangun tim | 29 | 30 |

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik untuk mengumpulkan data yang melibatkan pengumpulan banyak catatan yang terhubung dengan tujuan penelitian. Catatan pemerintah, temuan penelitian, foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, tulisan seseorang, dan jenis dokumen lainnya dapat dimasukkan dalam kategori ini. Untuk tujuan mengkaji

masalah penelitian, literatur dapat memberikan data primer dan hanya data sekunder.⁶

Metode dokumentasi ini akan peneliti gunakan untuk mencari informasi tentang sejarah MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, struktur organisasi sekolah, data guru dan segala sesuatu yang berkaitan dengan sekolah yang sudah dalam bentuk dokumen.

3. Observasi

Observasi adalah peninjauan terhadap kondisi, objek, atau peristiwa yang sedang dipelajari. Tujuan dilakukannya observasi adalah untuk memutuskan apakah tindakan tertentu tepat ataukah tidak. Metode observasi ini, digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan terkait permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

4. Wawancara

Dalam pengertian sederhana, wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan mengajukan pertanyaan kepada informan atau responden secara lisan.⁷ Tujuan peneliti menggunakan metode wawancara adalah untuk memastikan apakah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun memiliki permasalahan terkait dengan kinerja guru yang

⁶ Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 87.

⁷ *Ibid*, 85.

didasarkan pada hasil observasi peneliti. Adapun metode wawancara ini digunakan sebagai pelengkap metode observasi saat melakukan studi pendahuluan.

E. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data.

1. Uji Validitas

Validitas berkaitan dengan keakuratan instrumen sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tes tersebut dilakukan untuk melihat hubungan antara skor suatu item instrumen dengan skor total item instrumen yang bersangkutan. Validitas isi mengacu pada sejauh mana isi tes/skala/instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur.

Validitas isi dinilai dengan menggunakan teknik penilaian profesional, seperti penilaian ahli mengenai materi dari item tes atau skala yang digunakan untuk pengukuran. Aiken menyarankan menggunakan koefisien validitas isi dan reliabilitas koefisien homogenitas untuk mengukur tingkat validitas setiap item. Koefisien validitas isi didasarkan pada temuan evaluasi suatu item oleh panel ahli dalam hal seberapa baik item mewakili konstruk yang

akan diuji. Aiken mengembangkan formula Aiken's V untuk menghitung koefisien ini.⁸

Statistik Aiken's V dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \sum s / [n (c-1)]$$

Keterangan:

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilain validitas paling rendah

c = Angka penilain validitas paling tinggi

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

Apabila $V \geq \text{tabel}_{\text{Aiken}}$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila $V < \text{tabel}_{\text{Aiken}}$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid. Untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu item angket, maka digunakan Statistik Aiken's V. Data yang digunakan untuk analisis diperoleh dengan penilaian ahli (*expert judgement*) yang dikenal dengan SME (*Subject Matter Experts*) untuk evaluasi blangko kajian instrumen penelitian dengan cara mencentang (√) kolom yang tersedia kemudian memberi angka 1-4 pada kolom evaluasi. Dengan *gap* tersebut, SME (*Subject Matter Experts*) mengevaluasi setiap item dengan

⁸ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 112

membandingkannya terhadap kesesuaian subdomain material, subdomain konstruksi, dan subdomain bahasa.

Tabel 4.5
Materi Penilaian Kuesioner Validitas Penelitian

| Aspek yang ditelaah | Keterangan |
|----------------------------|--|
| Materi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Materi yang diukur sesuai dengan kompetensi. 2. Isi materi sesuai dengan variabel |
| Konstruksi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Angket menggunakan pernyataan 2. Ada petunjuk mengenai cara pengisian angket |
| Bahasa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kalimat angket komunikatif 2. Pernyataan tidak mengandung kata yang menyinggung perasaan 3. Angket menggunakan bahasa Indonesia yang baku |

Adapun nama *expert judgement* dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.6
Nama *Expert Judgement* Uji Validitas

| No. | Nama | Bidang Keahlian | Instansi |
|------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| 1. | Dr. Mukhibat, M.Ag. | Manajemen Pendidikan Islam | IAIN Ponorogo |
| 2. | Dr. Wirawan Fadly, M.Pd. | Metodologi Penelitian Kuantitatif | IAIN Ponorogo |

| No. | Nama | Bidang Keahlian | Instansi |
|------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|
| 3. | Afthon Roby Zulhij, S.Pd. | Waka Kurikulum | SDIT Qurrota A'yun Ponorogo |
| 4. | Sopyan Hadi Saputro, S.Pd.I. | Kepala Madrasah | MA Thoriqul Huda Madiun |
| 5. | Vita Makhabatus Sholihah, S.Si. | Waka Humas | MA Thoriqul Huda Madiun |
| 6. | Abdul Rahman, S.Pd. | Waka Kurikulum | MA Thoriqul Huda Madiun |
| 7. | Katini, S.Pd. | Bahasa Indonesia | MA Thoriqul Huda Madiun |

2. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan penelitian dilakukan dengan memberikan angket kepada guru dengan karakteristik yang sama dengan sampel, namun bukan responden. Peneliti menjelaskan maksud memberikan angket kepada responden agar dicermati dan dikoreksi terkait dengan

pernyataan angket dalam penelitian ini, kemudian responden tersebut memberikan masukan.

Berikut adalah nama responden dalam uji keterbacaan di penelitian ini:

Tabel 4.7
Nama Responden Uji Keterbacaan

| No. | Nama | Instansi |
|-----|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1. | Sofiyati, S.Pd.I. | SDN 01 Palur Madiun |
| 2. | Nunung Siti Ngarifatin, S.Pd.,SD. | SDN 01 Palur Madiun |
| 3. | Agus Sriyono, S.Pd., SD. | SDN 01 Kedondong Madiun |
| 4. | Dewinta Riyan Andita, S.Pd. | MI Islamiyah Kandangan Madiun |
| 5. | Umayyah, S.Pd.I. | MI Islamiyah Kandangan Madiun |

3. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat dipercaya (reliabel) adalah instrumen yang akan menghasilkan hasil yang sama bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama.⁹ Dalam penelitian, rumus yang digunakan pengujian reliabilitas instrumen adalah koefisien *alpha cronbach*, dengan rumus:

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 173.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau
banyaknya soal

$\Sigma \sigma_i^2$ = Total varians butir pertanyaan

σ_t^2 = Total varians

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{11} > r_{tabel}$. Adapun cara yang digunakan peneliti untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lain dalam penelitian kuantitatif. Pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data menurut variabel untuk semua responden, menyediakan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah

contoh kegiatan analisis data serta strategi untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan statistik penelitian.¹⁰ *SPSS 16.0 for Windows* dan aplikasi *Excel* digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan analisis statistika deskriptif, maka perlu dilakukan analisis statistika inferensia (uji hipotesis) yaitu dengan metode:

1. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas

Uji normalitas residual diperlukan untuk mencegah kesalahan distribusi data yang tidak normal (*incomplete normality*). Untuk menentukan apakah nilai residual yang dihasilkan oleh model regresi mengikuti distribusi normal, peneliti menggunakan uji normalitas residual. Nilai residu yang dihasilkan oleh model regresi, dari masing-masing variabel independen dan dependen, berfungsi sebagai uji normalitas dalam penelitian ini.

Model regresi dengan nilai residu yang terdistribusi secara teratur adalah model yang bagus. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam uji normalitas ini, yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 16.0 for Windows*. Jika signifikansi

¹⁰ *Ibid.*, 207.

residual lebih besar dari 0,05, residual harus terdistribusi secara normal sesuai dengan kriteria uji normalitas residual.¹¹

b) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji linier terhadap garis regresi dari variabel independen ke variabel dependen. Uji tersebut harus dilakukan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda. Uji linieritas dilakukan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel *Test for Linearity*, dan taraf signifikansinya adalah 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier jika nilai signifikansi simpangan liniernya lebih besar dari 0,05.¹²

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan hubungan antar variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas instrumen, peneliti menggunakan *SPSS for Windows versi 16.0*. Dari nilai VIF dan nilai *Tolerance* dapat dilihat metode pendeteksian

¹¹ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 55

¹² *Ibid.*

apakah terjadi multikolonieritas. Tingkat kolonieritas dapat ditoleransi, apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$.¹³

d) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian residu tetap ada dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis karena data *cross sectional* mempunyai data yang terdiri dari bermacam-macam ukuran.¹⁴ Peneliti menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows* untuk menguji heteroskedastisitas instrumen. Metode pengujian yang digunakan adalah uji *Glejser* dengan *p-value* $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menemukan pola hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.¹⁵ Uji hipotesis ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2, dan 3.

¹³ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), 119.

¹⁴ *Ibid.*, 124

¹⁵ *Ibid.*, 122.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

H_1 : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitas (*p-value*) atau *Sig* yang ditunjukkan dari hasil tabel perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows* dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu tolak H_0 jika (*p-value*) $\geq 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y secara parsial.

Apabila hasil uji hipotesis melalui teknik regresi linier sederhana menunjukkan terima H_1 , maka kesimpulannya variabel independen (variabel X) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel Y). Besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat melalui *output SPSS* pada tabel ANOVA dengan mengalikan 100% dari nilai R square.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari

satu variabel independen.¹⁶ Uji hipotesis ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah nomor 4.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y

H_1 : Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitas (*p-value*) atau *Sig* yang ditunjukkan dari hasil tabel perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows* dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu tolak H_0 jika (*p-value*) $\geq 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y secara simultan.

Apabila hasil uji hipotesis melalui teknik regresi linier berganda menunjukkan terima H_1 , maka kesimpulannya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap variabel Y . Besar pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y dapat dilihat melalui *output SPSS* pada tabel ANOVA dengan mengalikan 100% dari nilai R square.

¹⁶ *Ibid.*, 122.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Lembaga pendidikan ini didirikan sebagai bentuk usaha para pemerhati pendidikan untuk melestarikan dan melanjutkan keberlangsungan lembaga sebelumnya yaitu MI Al Islam Dagangan yang sudah dua kali meluluskan siswa baru di tahun ajaran baru, sekaligus menawarkan pendidikan dasar yang berakhlak baik secara intelektual maupun spiritual.

Pengelola Madrasah menyadari perlunya meningkatkan manajemennya, baik dari segi manajemen maupun sumber daya manusia, serta bekerja sama dengan Yayasan Al Iman dan tokoh setempat untuk mewujudkannya. Sebuah Sekolah Dasar Islam yang berdiri pada tahun 2000 sebagai permulaan tahun ajaran baru 2000/2001 dan dikenal dengan nama MI Plus Al-Islam Dagangan. Adapun manajer dari lembaga ini adalah gabungan eksekutif yayasan, praktisi, dan pakar pendidikan.

Dengan sambutan positif dari masyarakat terkait dengan pendirian sekolah ini di bawah kepemimpinan baru, melalui kepercayaan orang tua ditetapkan 30 siswa untuk mendaftar di

tahun ajaran pertama di lembaga ini. Mirip dengan tahun ajaran sebelumnya, pendaftaran tumbuh setiap tahun setelah itu hingga mencapai 805 siswa di tahun ke-18. Jumlah tersebut merupakan jumlah murid SD/MI terbanyak di wilayah Kabupaten Madiun.¹

2. Visi dan Misi MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

a. Visi Madrasah

Mencetak lulusan yang berakhlak mulia dan berprestasi secara akademik, mampu melakukan perubahan bagi dirinya dan orang-orang di sekitarnya menuju kehidupan Islami yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi.²

b. Misi Madrasah

- 1) Mendidik siswa agar memiliki iman yang kuat.
- 2) Melatih murid-murid dalam kebiasaan beribadah yang baik dan benar.
- 3) Memimpin murid untuk selalu menjaga adab.
- 4) Menyiapkan murid menjadi calon pemimpin yang memiliki jiwa kemandirian.
- 5) Mendidik murid untuk hidup sehat dan hidup ramah lingkungan setiap saat.

¹ Dokumen MI Plus Al-Islam Dagangan. Diambil pada tanggal 22 November 2022.

² Dokumen MI Plus Al-Islam Dagangan. Diambil pada tanggal 22 November 2022.

- 6) Membangun akhlak yang baik melalui Shiroh Nabi sebagai contoh dan sistem.
- 7) Mempersiapkan siswa untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.
- 8) Memberi nasihat kepada siswa tentang penggunaan komputer yang aman dan meningkatkan peran komputer sebagai alat pembelajaran.
- 9) Membina dan meningkatkan siswa agar memiliki kemampuan logika yang baik sesuai dengan usianya.
- 10) Melatih siswa agar memiliki kemampuan komunikasi yang memadai.³

3. Tujuan MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

- a. Pendirian MI Plus Al Islam Dagangan Berwawasan Islami dan Berwawasan Lingkungan.
- b. Meningkatkan mutu MI Plus Al Islam Dagangan dengan meningkatkan program terpadu dan sistem manajemen mutu.
- c. Meningkatkan prestasi siswa baik di bidang akademik maupun non akademik.

³ Dokumen MI Plus Al-Islam Dagangan. Diambil pada tanggal 22 November 2022.

- d. Mengembangkan keterampilan dan potensi siswa sesuai dengan minat dan bakatnya.
- e. Menjamin kompetensi siswa yang meliputi keterampilan belajar, keterampilan hidup, pembiasaan beribadah dan akhlak mulia.
- f. Meningkatkan daya saing siswa di era globalisasi.
- g. Penerapan sistem manajemen yang efisien dan bertanggung jawab melalui penerapan standar ketenagakerjaan.⁴

B. Deskripsi Umum Responden

MI Plus Al-Islam Dagangan memiliki guru sebanyak 80 orang yang terdiri dari 49 guru kelas dan 31 guru Al-Qur'an. Adapun berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:⁵

Tabel 5.1
Deskripsi Umum Responden

| No. | Karakteristik | Deskriptif | Distribusi | |
|-----|---------------------|------------|------------|------------|
| | | | Frekuensi | Presentase |
| 1. | Jenis Kelamin | Laki-laki | 15 | 18,75% |
| | | Perempuan | 65 | 81,25% |
| 2. | Pendidikan Terakhir | SMA | 16 | 20% |
| | | S1 | 63 | 78,75% |
| | | S2 | 1 | 1,25% |
| 3. | Masa Kerja | 1-5 Tahun | 60 | 75% |

⁴ Dokumen MI Plus Al-Islam Dagangan. Diambil pada tanggal 22 November 2022.

⁵ Dokumen MI Plus Al-Islam Dagangan. Diambil pada tanggal 22 November 2022.

| No. | Karakteristik | Deskriptif | Distribusi | |
|-----|---------------|-------------|------------|------------|
| | | | Frekuensi | Presentase |
| | | 6-10 Tahun | 7 | 8,75% |
| | | 11-22 Tahun | 13 | 16,25% |

Sumber : Dokumen MI Plus Al-Islam Dagangan Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dipahami bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dengan presentase 18,75% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang dengan presentase 81,25%. Dari segi pendidikan terakhir, responden dengan lulusan SMA sebanyak 16 orang dengan presentase 20%, responden lulusan S1 berjumlah 63 orang dengan presentase 78,75%, dan responden lulusan S2 berjumlah 1 orang dengan presentase 16,25%. Adapun jika dilihat dari masa kerja, responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 60 orang dengan presentase 75%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 7 orang dengan presentasi 8,75%, serta responden dengan masa kerja 11-22 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 16,25%.

C. Deskripsi Penilaian Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data variabel kinerja guru (Y), data variabel kepemimpinan kepala madrasah (X1), data variabel iklim

madrrasah (X2), dan data variabel *Emotional Intelligence* guru (X3) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Statistika Deskriptif Kinerja Guru

Teknik perhitungan dengan menggunakan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Tingkat kinerja guru tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

| No. | Skor Angket | Frekuensi | No. | Skor Angket | Frekuensi |
|---------------|-------------|-----------|-----|-------------|-----------|
| 1. | 51 | 7 | 9. | 59 | 4 |
| 2. | 52 | 14 | 10. | 60 | 5 |
| 3. | 53 | 7 | 11. | 61 | 2 |
| 4. | 54 | 10 | 12. | 62 | 2 |
| 5. | 55 | 9 | 13. | 63 | 1 |
| 6. | 56 | 6 | 14. | 64 | 1 |
| 7. | 57 | 6 | 15. | 65 | 2 |
| 8. | 58 | 2 | 16. | 68 | 2 |
| Jumlah | | | | | 80 |

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel kinerja guru bernilai 68 dengan frekuensi 2 dan skor paling rendah bernilai 51 sebanyak 7

responden. Skor pada hasil jawaban instrumen kinerja guru bisa dicermati pada lampiran 6.

Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu kinerja guru baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori kinerja guru baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 16.0. Rumusnya sebagai berikut:⁶

- a. Kinerja guru baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kinerja guru cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Kinerja guru kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ⁷

Tabel 5.3
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Kinerja_Guru | 80 | 51 | 68 | 55.75 | 4.089 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Sumber : Output SPSS versi 16.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui *Mean* sebesar 55,75 pada nilai *Standart Deviation* sebesar 4,089 nilai terendah 51 dan nilai tertinggi 68. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Kinerja guru baik : $X > 59,839$. Dibulatkan $\rightarrow X > 60$
- b. Kinerja guru cukup : $52,661 \leq X \leq 59,839$.

⁶ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 327.

⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 327.

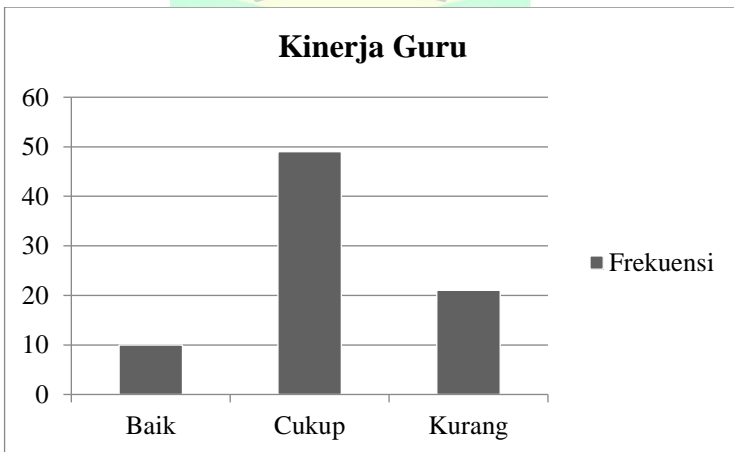
Dibulatkan $\rightarrow 53 \leq X \leq 60$

c. Kinerja guru kurang : $X < 52,661$. Dibulatkan $\rightarrow X < 53$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 60 dikategorikan kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan baik, skor antara 53 – 60 dikategorikan kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan cukup, dan skor kurang dari 53 dikategorikan kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan kurang. Dirinci pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Presentase dan Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

| No. | Nilai | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|---------------|---------|-----------|-------------|----------|
| 1. | > 60 | 10 | 12,5% | Baik |
| 2. | 53 – 60 | 49 | 61,25% | Cukup |
| 3. | < 53 | 21 | 26,25% | Kurang |
| Jumlah | | 80 | 100% | |



Gambar 5.1
Grafik Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

Mengacu pada tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 10 guru dengan presentase 12,5% memiliki kinerja pada tingkatan baik, sebanyak 49 guru dengan presentase 61,25% memiliki kinerja dengan tingkatan cukup dan sebanyak 21 guru dengan presentase 26,25% mempunyai kinerja dengan kategori kurang. Maka, dapat dikatakan bahwa secara umum kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dalam kategori cukup dengan 80 responden.

2. Statistika Deskriptif Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana tingkat kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan dengan melihat jumlah skor tertinggi dari jawaban responden terhadap masing-masing tipe kepemimpinan Kepala Madrasah.

Adapun hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap tipe kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Persepsi Responden terhadap Kepemimpinan Kepala
Madrasah

| Responden | Persepsi | Responden | Persepsi |
|------------------|---------------------------|------------------|---------------------------|
| 1. | Kepemimpinan Struktural | 41. | Kepemimpinan Struktural |
| 2. | Kepemimpinan Partisipatif | 42. | Kepemimpinan Fasilitatif |
| 3. | Kepemimpinan Suportif | 43. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 4. | Kepemimpinan Partisipatif | 44. | Kepemimpinan Fasilitatif |
| 5. | Kepemimpinan Struktural | 45. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 6. | Kepemimpinan Suportif | 46. | Kepemimpinan Suportif |
| 7. | Kepemimpinan Fasilitatif | 47. | Kepemimpinan Struktural |
| 8. | Kepemimpinan Suportif | 48. | Kepemimpinan Struktural |
| 9. | Kepemimpinan Struktural | 49. | Kepemimpinan Struktural |
| 10. | Kepemimpinan Struktural | 50. | Kepemimpinan Struktural |
| 11. | Kepemimpinan Suportif | 51. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 12. | Kepemimpinan Struktural | 52. | Kepemimpinan Struktural |
| 13. | Kepemimpinan Struktural | 53. | Kepemimpinan Struktural |
| 14. | Kepemimpinan Fasilitatif | 54. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 15. | Kepemimpinan Partisipatif | 55. | Kepemimpinan Struktural |
| 16. | Kepemimpinan Suportif | 56. | Kepemimpinan Fasilitatif |
| 17. | Kepemimpinan Suportif | 57. | Kepemimpinan Fasilitatif |

| Responden | Persepsi | Responden | Persepsi |
|------------------|---------------------------|------------------|---------------------------|
| 18. | Kepemimpinan Partisipatif | 58. | Kepemimpinan Fasilitatif |
| 19. | Kepemimpinan Struktural | 59. | Kepemimpinan Suportif |
| 20. | Kepemimpinan Struktural | 60. | Kepemimpinan Suportif |
| 21. | Kepemimpinan Suportif | 61. | Kepemimpinan Struktural |
| 22. | Kepemimpinan Suportif | 62. | Kepemimpinan Struktural |
| 23. | Kepemimpinan Partisipatif | 63. | Kepemimpinan Fasilitatif |
| 24. | Kepemimpinan Suportif | 64. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 25. | Kepemimpinan Struktural | 65. | Kepemimpinan Struktural |
| 26. | Kepemimpinan Fasilitatif | 66. | Kepemimpinan Suportif |
| 27. | Kepemimpinan Suportif | 67. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 28. | Kepemimpinan Partisipatif | 68. | Kepemimpinan Suportif |
| 29. | Kepemimpinan Struktural | 69. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 30. | Kepemimpinan Suportif | 70. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 31. | Kepemimpinan Fasilitatif | 71. | Kepemimpinan Struktural |
| 32. | Kepemimpinan Struktural | 72. | Kepemimpinan Suportif |
| 33. | Kepemimpinan Suportif | 73. | Kepemimpinan Struktural |
| 34. | Kepemimpinan Struktural | 74. | Kepemimpinan Suportif |
| 35. | Kepemimpinan Suportif | 75. | Kepemimpinan Suportif |
| 36. | Kepemimpinan Struktural | 76. | Kepemimpinan Struktural |

| Responden | Persepsi | Responden | Persepsi |
|------------------|---------------------------|------------------|---------------------------|
| 37. | Kepemimpinan Struktural | 77. | Kepemimpinan Partisipatif |
| 38. | Kepemimpinan Struktural | 78. | Kepemimpinan Struktural |
| 39. | Kepemimpinan Partisipatif | 79. | Kepemimpinan Struktural |
| 40. | Kepemimpinan Partisipatif | 80. | Kepemimpinan Fasilitatif |

Berdasarkan data diatas, maka perolehan jumlah responden yang memiliki persepsi terhadap masing-masing tipe kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Struktural berjumlah 31 responden
2. Kepemimpinan Fasilitatif berjumlah 11 responden
3. Kepemimpinan Suportif berjumlah 21 responden
4. Kepemimpinan Partisipatif berjumlah 17 responden

Adapun presentase setiap tipe kepemimpinan kepala madrasah dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Tipe Kepemimpinan Struktural

$$= \frac{31}{80} \times 100\%$$

$$= 38,75\%$$

- b. Tipe Kepemimpinan Fasilitatif

$$= \frac{11}{80} \times 100\%$$

$$= 13,75\%$$

c. Tipe Kepemimpinan Suportif

$$= \frac{21}{80} \times 100\%$$

$$= 26,25\%$$

d. Tipe Kepemimpinan Partisipatif

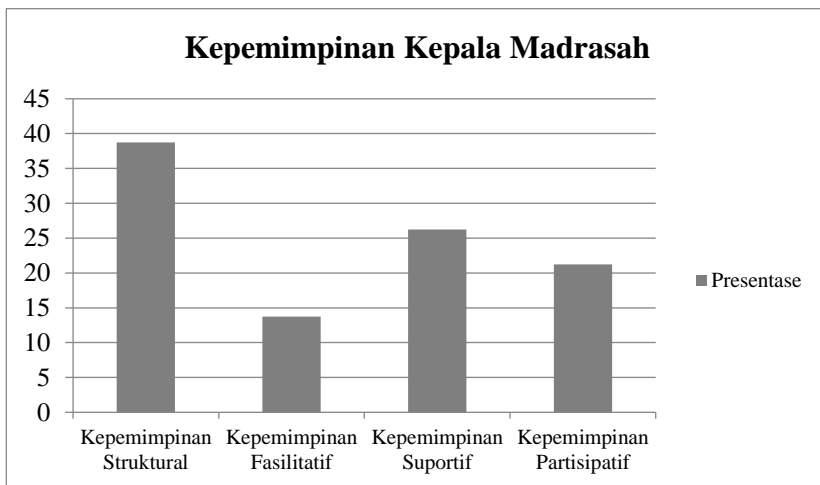
$$= \frac{17}{80} \times 100\%$$

$$= 21,25\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dipahami bahwa guru MI Plus Al-Islam Dagangan memiliki persepsi terhadap tipe kepemimpinan Kepala Madrasah struktural sebesar 35%, tipe kepemimpinan fasilitatif sebesar 15%, tipe kepemimpinan suportif sebesar 30%, dan tipe kepemimpinan partisipatif sebesar 21,25%. Adapun rekapitulasi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Presentase Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

| No. | Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah | Presentase |
|---------------|-----------------------------------|-------------|
| 1. | Kepemimpinan Struktural | 38,75% |
| 2. | Kepemimpinan Fasilitatif | 13,75% |
| 3. | Kepemimpinan Suportif | 26,25% |
| 4. | Kepemimpinan Partisipatif | 21,25% |
| Jumlah | | 100% |



Gambar 5.2
Grafik Presentase Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan kepemimpinan Kepala MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 lebih mengarah pada kepemimpinan struktural.

3. Statistika Deskriptif Iklim Madrasah

Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana tingkat iklim madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan *Mean* dan *Standart Deviasi* untuk menentukan kategori iklim madrasah baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil

skor iklim madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Madrasah

| No. | Skor Angket | Frekuensi | No. | Skor Angket | Frekuensi |
|---------------|-------------|-----------|-----|-------------|-----------|
| 1. | 43 | 1 | 11. | 54 | 3 |
| 2. | 44 | 1 | 12. | 55 | 5 |
| 3. | 45 | 1 | 13. | 56 | 3 |
| 4. | 47 | 4 | 14. | 57 | 5 |
| 5. | 48 | 5 | 15. | 58 | 5 |
| 6. | 49 | 8 | 16. | 59 | 2 |
| 7. | 50 | 9 | 17. | 61 | 2 |
| 8. | 51 | 10 | 18. | 62 | 1 |
| 9. | 52 | 4 | 19. | 63 | 2 |
| 10. | 53 | 7 | 20. | 64 | 2 |
| Jumlah | | | | | 80 |

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa skor tertinggi dari variabel iklim madrasah bernilai 64 dengan frekuensi 2 dan skor paling rendah bernilai 43 dengan frekuensi 1 orang. Skor hasil angket iklim madrasah dapat dilihat pada lampiran 8.

Berdasarkan data diatas, dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu iklim madrasah baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Iklim madrasah baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Iklim madrasah cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Iklim madrasah kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ⁸

Tabel 5.8
Statistik Deskriptif Variabel Iklim Madrasah
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Iklim_Madrasah | 80 | 43 | 64 | 52.84 | 4.697 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Sumber : Output SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui *Mean* sebesar 52,84 pada nilai *Standart Deviation* sebesar 4,697 nilai terendah 43 dan nilai tertinggi 64. Perhitungannya sebagai berikut:

- a. Iklim Madrasah baik : $X > 57,537$. Dibulatkan $\rightarrow X > 58$
- b. Iklim Madrasah cukup : $48,143 \leq X \leq 57,537$.

Dibulatkan $\rightarrow 48 \leq X \leq 58$

- c. Iklim Madrasah kurang : $X < 48,143$. Dibulatkan $\rightarrow X < 48$

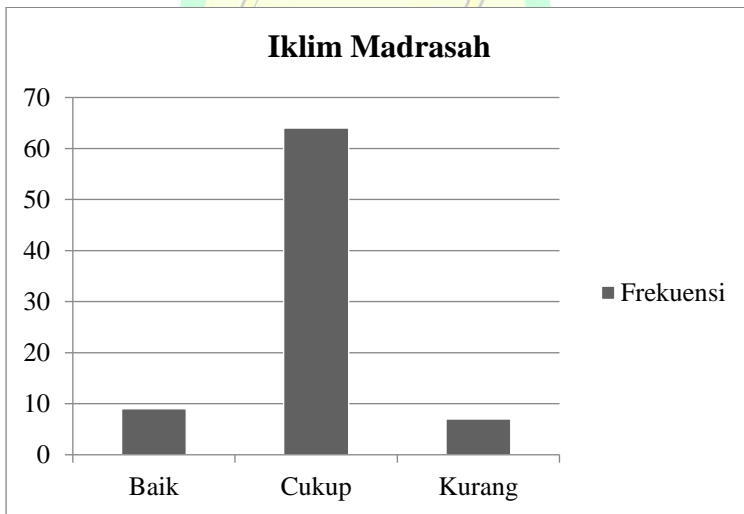
Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 58 dikategorikan iklim madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan baik, skor antara 48 – 58 dikategorikan iklim madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan cukup, dan skor kurang dari 48 dikategorikan iklim

⁸ *Ibid.*

madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan kurang. Dirinci pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Presentase dan Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

| No. | Nilai | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|---------------|---------|-----------|-------------|----------|
| 1. | > 58 | 9 | 11,25% | Baik |
| 2. | 48 – 58 | 64 | 80% | Cukup |
| 3. | < 48 | 7 | 8,75% | Kurang |
| Jumlah | | 80 | 100% | |



Gambar 5.3
Grafik Kategorisasi Variabel Iklim Madrasah

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 9 guru dengan presentase 11,25% menilai iklim madrasah pada tingkatan baik, sebanyak 64 guru dengan presentase 80%

menilai iklim madrasah dengan tingkatan cukup, dan sebanyak 7 guru dengan presentase 8,75% menilai iklim madrasah pada tingkatan kurang. Maka, dapat dikatakan secara umum iklim madrasah di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dalam kategori cukup dengan penilai sebanyak 80 responden.

4. Statistika Deskriptif *Emotional Intelligence* Guru

Teknik perhitungan dengan menggunakan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat *Emotional Intelligence* guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Tingkat *Emotional Intelligence* guru tersebut dibagi menjadi kategori tinggi, sedang, dan rendah. Adapun hasil nilai *Emotional Intelligence* guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Variabel *Emotional Intelligence*

| No. | Skor Angket | Frekuensi | No. | Skor Angket | Frekuensi |
|-----|-------------|-----------|-----|-------------|-----------|
| 1. | 74 | 1 | 15. | 93 | 4 |
| 2. | 77 | 1 | 16. | 94 | 4 |
| 3. | 81 | 3 | 17. | 95 | 4 |
| 4. | 82 | 1 | 18. | 96 | 5 |
| 5. | 83 | 3 | 19. | 98 | 1 |
| 6. | 84 | 4 | 20. | 99 | 1 |
| 7. | 85 | 4 | 21. | 100 | 2 |

| No. | Skor Angket | Frekuensi | No. | Skor Angket | Frekuensi |
|-----|-------------|-----------|---------------|-------------|-----------|
| 8. | 86 | 8 | 22. | 101 | 1 |
| 9. | 87 | 7 | 23. | 103 | 3 |
| 10. | 88 | 3 | 24. | 107 | 3 |
| 11. | 89 | 5 | 25. | 108 | 1 |
| 12. | 90 | 2 | 26. | 109 | 1 |
| 13. | 91 | 4 | 27. | 110 | 1 |
| 14. | 92 | 3 | Jumlah | | 80 |

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari *Emotional Intelligence* guru bernilai 110 dengan frekuensi 1 dan skor paling rendah bernilai 74 sebanyak 1 responden. Skor pada hasil jawaban instrumen kinerja guru bisa dicermati pada lampiran 9.

Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu *Emotional Intelligence* guru tinggi, sedang, dan rendah. Untuk menentukan kategori *Emotional Intelligence* guru tinggi, sedang, dan rendah maka dikelompokkan dengan bantuan SPSS versi 16.0. Rumusnya sebagai berikut:⁹

- a. *Emotional Intelligence* guru tinggi : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. *Emotional Intelligence* guru sedang : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$

⁹ *Ibid.*

c. *Emotional Intelligence* guru rendah : $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ¹⁰

Tabel 5.11
Statistik Deskriptif Variabel *Emotional Intelligence* Guru

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-----------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Emotional_Intelligence_Guru | 80 | 74 | 110 | 91.12 | 7.590 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Sumber : Output SPSS versi 16.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas diketahui *Mean* sebesar 91,12 pada nilai *Standart Deviation* sebesar 7,590 nilai terendah 74 dan nilai tertinggi 110. Perhitungannya sebagai berikut:

- EQ* guru tinggi : $X > 98,71$. Dibulatkan $\rightarrow X > 99$
- EQ* guru sedang : $83,53 \leq X \leq 98,71$.

Dibulatkan $\rightarrow 84 \leq X \leq 99$

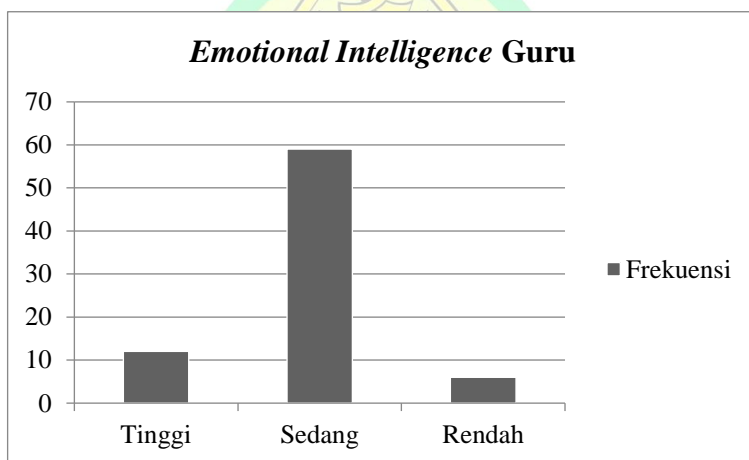
- EQ* guru rendah : $X < 83,53$. Dibulatkan $\rightarrow X < 84$

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 99 dikategorikan *Emotional Intelligence* guru MI Plus Al-Islam Dagangan tinggi, skor antara 84 – 99 dikategorikan *Emotional Intelligence* guru MI Plus Al-Islam Dagangan sedang, dan skor kurang dari 84 dikategorikan *Emotional Intelligence* guru MI Plus Al-Islam Dagangan rendah. Dirinci pada tabel berikut:

¹⁰ *Ibid.*

Tabel 5.12
Presentase dan Kategorisasi Variabel *Emotional Intelligence* Guru

| No. | Nilai | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|---------------|---------|-----------|-------------|----------|
| 1. | > 99 | 12 | 15% | Tinggi |
| 2. | 84 – 99 | 59 | 73,75% | Sedang |
| 3. | < 84 | 9 | 11,25% | Rendah |
| Jumlah | | 80 | 100% | |



Gambar 5.4

Grafik Kategorisasi Variabel *Emotional Intelligence* Guru

Berdasarkan kategori tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 12 guru dengan presentase 15% menilai *Emotional Intelligence* guru pada tingkatan tinggi, sebanyak 59 guru dengan presentase 73,75% menilai *Emotional Intelligence* guru dengan tingkatan sedang, dan sebanyak 9 guru dengan presentase 11,25% menilai *Emotional Intelligence* guru pada

tingkatan rendah. Maka, dapat dikatakan secara umum *Emotional Intelligence* guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023 pada tingkat sedang dengan penilai sebanyak 80 responden.

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas menggunakan Aiken's V, hasil pengujian tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Validitas menggunakan Aiken's V

| No | R ₁ | R ₂ | R ₃ | R ₄ | R ₅ | R ₆ | R ₇ | s ₁ | s ₂ | s ₃ | s ₄ | s ₅ | s ₆ | s ₇ | Σs | n (c-1) | V | K | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----|------------|------|-------------|--|
| Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 21 | 0,67 | tidak valid | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 21 | 0,9 | valid | |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 21 | 0,9 | valid | |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 21 | 0,86 | valid | |

| No | R ₁ | R ₂ | R ₃ | R ₄ | R ₅ | R ₆ | R ₇ | s ₁ | s ₂ | s ₃ | s ₄ | s ₅ | s ₆ | s ₇ | Σs | n (c-1) | V | K |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----|------------|------|-------------|
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 21 | 0,67 | tidak valid |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| Iklm Madrasah (X2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |

| No | R ₁ | R ₂ | R ₃ | R ₄ | R ₅ | R ₆ | R ₇ | s ₁ | s ₂ | s ₃ | s ₄ | s ₅ | s ₆ | s ₇ | Σs | n (c-1) | V | K |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----|------------|------|-------------|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | 21 | 0,81 | valid |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 21 | 0,67 | tidak valid |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| Emotional Intelligence Guru (X3) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | 21 | 0,81 | valid |

| No | R ₁ | R ₂ | R ₃ | R ₄ | R ₅ | R ₆ | R ₇ | s ₁ | s ₂ | s ₃ | s ₄ | s ₅ | s ₆ | s ₇ | Σs | n (c-1) | V | K |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----|------------|------|-------------|
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 21 | 0,67 | tidak valid |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| Kinerja Guru (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |

| No | R ₁ | R ₂ | R ₃ | R ₄ | R ₅ | R ₆ | R ₇ | s ₁ | s ₂ | s ₃ | s ₄ | s ₅ | s ₆ | s ₇ | Σs | n (c-1) | V | K |
|----|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----|------------|------|-------------|
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 21 | 1 | valid |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 21 | 0,86 | valid |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 21 | 0,71 | tidak valid |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 21 | 0,9 | valid |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 21 | 0,95 | valid |

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kepemimpinan Kepala Madrasah terdiri dari 36 item. Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 32 item dinyatakan valid dan 4 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 2, 4, 24, dan 30. Adapun 4 item yang tidak valid tersebut, oleh peneliti dianggap gugur karena item yang valid sudah mewakili setiap indikator.

Untuk variabel iklim madrasah terdiri dari 20 item. Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 17 item dinyatakan valid dan 3 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 5, 10, dan 12. Adapun 3 item yang tidak valid tersebut, oleh peneliti dianggap gugur karena item yang valid sudah mewakili setiap indikator.

Selanjutnya, untuk variabel *Emotional Intelligence* guru terdiri dari 30 item. Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 29 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 14. Adapun 1 item yang tidak valid tersebut, oleh peneliti dianggap gugur karena item yang valid sudah mewakili setiap indikator.

Kemudian, untuk variabel kinerja guru terdiri dari 20 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 17 item dinyatakan valid dan 3 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 8, 15, dan 18. Adapun 3 item yang tidak valid tersebut, oleh peneliti dianggap gugur karena item yang valid sudah mewakili setiap indikator.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menentukan kategori/tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada pendapat Sugiyono,¹¹ yaitu:

Tabel 5.14
Interpretasi Nilai *Reliability*

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 0,400 – 0,599 | Cukup Tinggi |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,000 – 1,999 | Sangat Rendah |

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 16.0*, didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil *Reliability Instrument*

| Variabel | Nilai Total <i>Cronbach's Alpha</i> | Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| Kepemimpinan Kepala Madrasah | 0,896 | 0,6 | Reliabel |
| Iklim Madrasah | 0,765 | 0,6 | Reliabel |
| <i>Emotional Intelligence</i> Guru | 0,903 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Guru | 0,820 | 0,6 | Reliabel |

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 38

Untuk memutuskan instrumen penelitian ini reliabel, maka keputusannya adalah Jika nilai $r_{11} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, berdasarkan Tabel 5.14 dan Tabel 5.15, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,896 > 0,60$. Dengan demikian, instrumen dinyatakan **reliabel** dengan kategori reliabilitas sangat tinggi.
- b. Instrumen Iklim Madrasah memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,765 > 0,60$. Dengan demikian, instrumen dinyatakan **reliabel** dengan kategori reliabilitas tinggi.
- c. Instrumen *Emotional Intelligence* guru memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,903 > 0,60$. Dengan demikian, instrumen dinyatakan **reliabel** dengan kategori reliabilitas sangat tinggi.
- d. Instrumen Kinerja Guru memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,820 > 0,60$. Dengan demikian, instrumen dinyatakan **reliabel** dengan kategori reliabilitas sangat tinggi.

E. Uji Statistik

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung melalui aplikasi *SPSS 16.0* pada taraf signifikan sebesar 5%. Untuk hasil uji normalitas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.74002097 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .087 |
| | Negative | -.059 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .778 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .581 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Data tidak berdistribusi normal (jika Sig < 0,05)

H_1 : Data berdistribusi normal (jika Sig > 0,05)

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig)} = 0,581.$$

Keputusan :

Berdasarkan nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,581. Maka tolak H_0 , artinya **data berdistribusi normal** karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun pengujiannya dilakukan pada variabel X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y, dan X_3 terhadap Y. Statistik uji dalam uji linieritas ini adalah nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada SPSS (*Deviation from Linearity pada tabel ANOVA*) dan besarnya nilai α adalah 0,05. Sedangkan pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *p-value* $\geq 0,05$ maka tolak H_0 , artinya variabel X linier terhadap Y. Sebaliknya, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ maka terima H_0 , artinya variabel X tidak linier terhadap Y.

Untuk hasil uji linieritas variabel X_1 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.17
Hasil Uji Linieritas X_1 terhadap Y
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 733.300 | 32 | 22.916 | 1.833 | .029 |
| | | Linearity | 283.800 | 1 | 283.800 | 22.696 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 449.500 | 31 | 14.500 | 1.160 | .318 |
| | Within Groups | | 587.700 | 47 | 12.504 | | |
| | Total | | 1321.000 | 79 | | | |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru. (jika $Sig < 0,05$)

H_1 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru. (jika $Sig > 0,05$)

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig)} = 0,318.$$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,318. Maka tolak H_0 , artinya **terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru**, karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

Adapun untuk hasil uji linieritas variabel X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.18
Hasil Uji Linieritas X_2 terhadap Y

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Y * X2 | Between Groups | 649.863 | 19 | 34.203 | 3.058 | .001 |
| | Linearity | 321.665 | 1 | 321.665 | 28.757 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 328.198 | 18 | 18.233 | 1.630 | .081 |
| | Within Groups | 671.137 | 60 | 11.186 | | |
| | Total | 1321.000 | 79 | | | |

PONOROGO

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel iklim Madrasah terhadap kinerja guru. (jika Sig < 0,05)

H_1 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel iklim Madrasah terhadap kinerja guru. (jika Sig > 0,05)

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig)} = 0,081.$$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,081. Maka tolak H_0 , artinya **terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel iklim Madrasah terhadap kinerja guru**, karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

Selanjutnya, untuk hasil uji linieritas variabel X_3 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.19
Hasil Uji Linieritas X_3 terhadap Y

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Y * X3 | Between Groups | (Combined) | 962.476 | 26 | 37.018 | 5.472 | .000 |
| | | Linearity | 678.747 | 1 | 678.747 | 100.338 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 283.730 | 25 | 11.349 | 1.678 | .057 |
| Within Groups | | | 358.524 | 53 | 6.765 | | |
| Total | | | 1321.000 | 79 | | | |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru. (jika $Sig < 0,05$)

H_1 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru. (jika $Sig > 0,05$)

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig)} = 0,057.$$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,057. Maka tolak H_0 , artinya **terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru**, karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0* bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas. Dalam penelitian model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinieritas.

Statistik untuk uji multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,1 dan nilai VIF sebesar 10. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 atau *Tolerance* $> 0,1$ maka terima H_0 , yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel X. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10 atau *Tolerance* $< 0,1$ maka tolak H_0 , yang artinya terjadi multikolinieritas antar variabel X.

Adapun untuk hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 14.500 | 4.491 | | 3.228 | .002 | | |
| X1 | .067 | .045 | .144 | 1.474 | .145 | .615 | 1.625 |
| X2 | .091 | .089 | .105 | 1.023 | .310 | .563 | 1.776 |
| X3 | .325 | .049 | .603 | 6.690 | .000 | .727 | 1.376 |

a. Dependent

Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel X (jika $VIF < 10$ atau $Tolerance > 0,1$)

H_1 : Terjadi multikolinieritas antar variabel X (jika $VIF > 10$ atau $Tolerance < 0,1$)

Statistik Uji:

VIF = 10

Hasil nilai VIF : $X_1 = 1,625$; $X_2 = 1,776$; $X_3 = 1,376$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF dari 3 variabel sebesar 1,625 (X_1), 1,776 (X_2), dan 1,376 (X_3). Dapat diambil kesimpulan yaitu Terima H_0 , yang artinya **tidak terjadi multikolinieritas antar variabel X.**

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji adanya varian dan ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian tetap dari satu pengamatan residual ke pengamatan yang lain disebut homoskedastisitas, dan jika varian tidak sama atau berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian model regresi yang baik, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji heteroskedastisitas, statistik uji dilakukan melalui hasil perhitungan nilai *p-value* yang ditunjukkan pada nilai Sig di tabel uji Glejser dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Sedangkan dasar pengambilannya adalah terima H_0 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel X (jika Sig > 0,05). Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -.972 | 2.754 | | -.353 | .725 | | |
| X1 | .004 | .028 | .023 | .160 | .873 | .615 | 1.625 |
| X2 | -.010 | .055 | -.028 | -.182 | .856 | .563 | 1.776 |
| X3 | .035 | .030 | .156 | 1.171 | .245 | .727 | 1.376 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel X (jika Sig > 0,05)

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas antar variabel X (jika Sig < 0,05)

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

$P\text{-value (Sig)} = X_1 = 0,873 ; X_2 = 0,856 ; X_3 = 0,245$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* diperoleh nilai Sig. Kepemimpinan kepala madrasah sebesar $0,873 > 0,05$; iklim madrasah sebesar

0,856 > 0,05; dan *Emotional Intelligence* guru sebesar 0,245 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan Terima H_0 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis ke-1, hipotesis ke-2, dan hipotesis ke-3 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sedangkan untuk pengujian hipotesis ke-4, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-1 yaitu menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika *p-value* $\geq \alpha$, yang artinya kepemimpinan Kepala

Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22
Hasil Nilai b_0 dan b_1 variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 33.874 | 4.753 | | 7.127 | .000 |
| X1 | .214 | .046 | .464 | 4.620 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 33,874 dan b_1 didapatkan nilai 0,214. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1$$

$$\hat{y} = 33,874 + 0,214x_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila kepemimpinan Kepala Madrasah (x_1) ditingkatkan dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-1 pada penelitian ini adalah:

Tabel 5.23
Hasil Nilai Fhitung X_1 terhadap Y
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 283.800 | 1 | 283.800 | 21.342 | .000 ^a |
| Residual | 1037.200 | 78 | 13.297 | | |
| Total | 1321.000 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Kepemimpinan Kepala Madrasah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

H_1 : Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Statistik Uji:

$F_{\text{tabel}} = 3,96$

$F_{\text{hitung}} = 21,342$

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 21,342. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,96. Sehingga, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya **Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun** ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$)

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

P O N O R O G O

Tabel 5.24
Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .464 ^a | .215 | .205 | 3.647 |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,215. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh sebesar 21,5% terhadap kinerja guru (Y) dan 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

2) Pengaruh Iklim Madrasah terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-2 yaitu menguji signifikansi pengaruh iklim madrasah terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika *p-value* $\geq \alpha$, yang artinya iklim Madrasah

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.25
Hasil Nilai b_0 dan b_2 variabel X_2 terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 33.051 | 4.548 | | 7.267 | .000 |
| X2 | .430 | .086 | .493 | 5.011 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 33,051 dan b_2 didapatkan nilai 0, 430. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh iklim madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_2x_2$$

$$\hat{y} = 33,051 + 0,430x_2$$

Berdasarkan persamaan model tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila iklim madrasah (x_2) ditingkatkan dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-2 pada penelitian ini adalah:

Tabel 5.26
Hasil Nilai Fhitung X_2 terhadap Y
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 321.665 | 1 | 321.665 | 25.107 | .000 ^a |
| Residual | 999.335 | 78 | 12.812 | | |
| Total | 1321.000 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Iklim Madrasah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

H_1 : Iklim Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Statistik Uji:

$$F_{\text{tabel}} = 3,96$$

$$F_{\text{hitung}} = 25,107$$

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 25,107. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,96. Sehingga, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya **Iklm Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun** ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$)

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 5.27
Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .493 ^a | .244 | .234 | 3.579 |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244. Nilai tersebut menggambarkan bahwa iklim madrasah (X_2) berpengaruh sebesar 24,4% terhadap kinerja guru (Y) dan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

3) Pengaruh *Emotional Intelligence* Guru terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-3 yaitu menguji signifikansi pengaruh *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika *p-value* $\geq \alpha$, yang artinya *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.28
Hasil Nilai b_0 dan b_3 variabel X_3 terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 20.558 | 3.889 | | 5.286 | .000 |
| X3 | .386 | .043 | .717 | 9.079 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 20, 558 dan b_3 didapatkan nilai 0, 386. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh *Emotional Intelligence* guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_3x_3$$

$$\hat{y} = 20,558 + 0,386x_3$$

Berdasarkan persamaan model tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila *Emotional Intelligence* guru (x_3) ditingkatkan dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-3 pada penelitian ini adalah:

Tabel 5.29
Hasil Nilai Fhitung X_3 terhadap Y
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 678.747 | 1 | 678.747 | 82.432 | .000 ^a |
| Residual | 642.253 | 78 | 8.234 | | |
| Total | 1321.000 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_3

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : *Emotional Intelligence* guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

H_1 : *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Statistik Uji:

Ftabel = 3,96

Fhitung = 82,432

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 82,432. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,96. Sehingga, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya ***Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun** ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 5.30
Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_3 terhadap Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .717 ^a | .514 | .508 | 2.869 |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514. Nilai tersebut menggambarkan bahwa *Emotional Intelligence* guru (X_3) berpengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja

guru (Y) dan 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, dan *Emotional Intelligence* Guru terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-4 yaitu menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim madrasah dan *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Hipotesis yang diuji adalah:

Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} \geq \alpha$, yang artinya Kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

Adapun persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.31
Hasil Nilai b_0 , b_1 , b_2 , dan b_3
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.500 | 4.491 | | 3.228 | .002 |
| X1 | .067 | .045 | .144 | 1.474 | .145 |
| X2 | .091 | .089 | .105 | 1.023 | .310 |
| X3 | .325 | .049 | .603 | 6.690 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 14,500; nilai b_1 didapatkan nilai 0, 067; nilai b_2 didapatkan nilai 0, 091; dan nilai b_3 didapatkan nilai 0, 325. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier berganda pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), iklim madrasah (X_2), dan *Emotional Intelligence* guru (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier berganda dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$\hat{y} = 14,500 + 0,067x_1 + 0,091x_2 + 0,325x_3$$

Berdasarkan persamaan model tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila

kepemimpinan kepala madrasah (x_1), iklim madrasah (x_2), dan *Emotional Intelligence* guru (x_3) ditingkatkan dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-4 pada penelitian ini adalah:

Tabel 5.32
Hasil Nilai Fhitung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 727.891 | 3 | 242.630 | 31.090 | .000 ^a |
| Residual | 593.109 | 76 | 7.804 | | |
| Total | 1321.000 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

H_1 : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun

Statistik Uji:

$F_{tabel} = 3,96$

$F_{hitung} = 31,090$

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 31,090. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,96. Sehingga, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya **Kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun** ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier berganda bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 5.33
Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , dan X_3
terhadap Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .533 | 2.794 |

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551. Nilai tersebut menggambarkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), iklim madrasah (X_2), dan *Emotional Intelligence* guru (X_3) berpengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja guru (Y) dan 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

BAB VI

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah dan *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Hasil tersebut menunjukkan bahwa teori menurut Gibson, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, iklim kerja, dan emosi¹ terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah harus memperhatikan gaya kepemimpinannya, iklim sekolah, dan kondisi dari guru itu sendiri. Dengan begitu, adanya sinergi antara kepala sekolah dengan guru akan mewujudkan kinerja guru yang baik pula.

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, 51.

B. Pembahasan Rumusan Satu

Pembahasan untuk rumusan satu adalah terkait dengan pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 1, menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah memengaruhi kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai $F_{hitung} (21,342) \geq F_{tabel} (3,96)$, sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 21,5%, sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dapat memengaruhi kinerja guru itu sendiri. Jika Kepala Madrasah memiliki sikap kepemimpinan yang baik, maka hal tersebut akan menjadi contoh bagi guru di instansi yang bersangkutan. Sebaliknya, jika Kepala Madrasah menunjukkan sikap yang acuh tak acuh terhadap kinerja guru, maka guru itu sendiri juga tidak akan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan

Wahyusumijo, bahwa Kepala Sekolah memegang peranan utama dalam menggerakkan seluruh kehidupan sekolah.²

Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat memengaruhi kinerja guru tersebut, didukung oleh hasil penelitian Syarbaini Saleh dan Muhammad Rifa'i yang menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Manar Tembung sebesar 40,6%.³ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang diterapkan di suatu lembaga pendidikan akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri.

Selanjutnya, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat 78,5% faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru diluar faktor kepemimpinan Kepala Madrasah. Melihat hal tersebut, maka faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru selain faktor kepemimpinan Kepala Madrasah adalah faktor kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar, sumber daya sekolah, serta motivasi guru dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan

² Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 82.

³ Syarbaini Saleh dan Muhammad Rifa'i, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Al Manar Tembung", *Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 6 No. 2 Tahun 2022*, p. 42.

Gibson yang menyatakan bahwa selain faktor kepemimpinan Kepala Madrasah, faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja guru.⁴

C. Pembahasan Rumusan Dua

Pembahasan untuk rumusan dua adalah terkait dengan pengaruh iklim madrasah terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 2, menunjukkan bahwa iklim madrasah memengaruhi kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (25,107) \geq F_{tabel} (3,96)$, sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 24,4%, sedangkan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka iklim di suatu lembaga pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Jika iklim madrasah baik dan mendukung, maka kinerja guru juga akan baik. Sebaliknya, jika iklim madrasah kurang mendukung, maka kinerja seorang guru juga akan terganggu. Hal ini dilakukan

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, 51.

dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.⁵ Selain itu, seorang guru juga harus berusaha menyesuaikan iklim di suatu lembaga pendidikan itu sendiri. Sehingga, guru mampu bekerja sebaik mungkin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan beradaptasi dalam lingkungan madrasah. Iklim kondusif di sekolah berkontribusi membantu ke arah terciptanya sekolah yang efektif.⁶

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khomarunizar, Abdul Adib, dan Achmad Sarbanun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP IT Nurul Falah sebesar 47,9%.⁷ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa agar kinerja guru di suatu

⁵ Hadiyanto, *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*, 153.

⁶ Ainul Nurhayati Istiqomah dan Umi Rohmah, “Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah Terhadap Sekolah Efektif di SMP Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022,” *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (November 10, 2022): 73–86, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i02.739>.

⁷ Khomarunizar, dkk., “Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Vol. 01 No. 03 (2022), P. 171*.

lembaga pendidikan meningkat, maka iklim madrasah juga harus diperbaiki.

Selanjutnya, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat 75,6% faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru diluar faktor iklim madrasah. Melihat hal tersebut, maka faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru selain faktor iklim madrasah adalah faktor kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar, sumber daya sekolah, serta motivasi guru dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan Gibson yang menyatakan bahwa selain faktor iklim madrasah, faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja guru.⁸

D. Pembahasan Rumusan Tiga

Pembahasan untuk rumusan tiga adalah terkait dengan pengaruh *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 3, menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* guru memengaruhi kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung (82,432)

⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, 51.

$\geq F_{\text{tabel}} (3,96)$, sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dipahami bahwa *Emotional Intelligence* guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di suatu lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan, seorang guru yang tidak mampu mengelola emosi nya dengan baik ketika mengajar dan terbawa dalam emosi nya tersebut, maka akan menurunkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, terutama dalam mengajar. Sehingga, tujuan yang ingin dicapai dalam proses belajar mengajar akan sukar dicapai. Sebaliknya, jika seorang guru mampu mengelola emosi nya dengan baik, maka guru tersebut lebih mudah dan maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Karisma Nisa Sibghotalloh, Rusman Frenidika, dan Allya Roossallyn. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Tamansiswa Bandung dengan kontribusi

pengaruh sebesar 35,4%.⁹ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa guru harus berusaha untuk mengelola *Emotional Intelligence*-nya, supaya dapat memiliki kinerja yang baik.

E. Pembahasan Rumusan Empat

Pembahasan untuk rumusan empat adalah terkait dengan pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 4, menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru memengaruhi kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung (31,090) \geq Ftabel (3,96), sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 55,1%, sedangkan 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru secara bersama-sama dapat

⁹ Karisma Nisa Sibghotalloh, dkk., “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA Tamansiswa Bandung”, *Bandung Conference Series: Business and Management*, Vol. 2 No. 2 (2022), p. 1461.

memengaruhi kinerja guru di suatu lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan guru yang bekerja di suatu lembaga pendidikan akan bercermin terhadap gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan iklim madrasah. Jika Kepala Madrasah bersikap peduli dan perhatian terhadap permasalahan yang muncul di madrasah serta memantau kinerja guru itu sendiri, maka seiring berjalannya waktu guru juga akan meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, terkait dengan iklim madrasah, kinerja seorang guru akan bergantung kepada iklim madrasah yang ada. Jika iklim madrasah yang muncul adalah iklim yang kurang mendukung, seperti kurang harmonisnya hubungan sesama guru, serta tidak mendukungnya sarana dan prasarana di madrasah, maka guru yang bersangkutan akan merasa kurang nyaman berada di madrasah. Sehingga, pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah yang mampu memengaruhi kinerja guru, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dede Satria, Nellitawati, Hadiyanto, dan Nurhizrah Gistituati. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SLB se Kecamatan Koto Tangah sebesar 78%.¹⁰

Kemudian, pembahasan terkait *Emotional Intelligence* yang dapat memengaruhi kinerja guru, hal ini dikarenakan emosi yang dialami guru dan guru yang bersangkutan tidak mampu mengelola dengan baik, maka akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, menurut Ary Ginanjar kecerdasan emosional seseorang berkaitan dengan konsistensi (*istiqamah*), kerendahan hati (*tawadhu*), usaha dan ketundukan (*tawakkal*), kejujuran (*keikhlasan*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas, dan kesempurnaan berhubungan dengan kemampuan emosional dan spiritual (*kesopanan*).¹¹ Apabila seorang guru mampu menerapkan hal-hal tersebut dalam kehidupan sehari-harinya, maka dia akan mampu mengelola emosinya dengan baik yang akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerjanya sebagai seorang guru.

Terkait dengan *Emotional Intelligence* yang mampu memengaruhi kinerja guru, pernyataan tersebut didukung

¹⁰ Dede Satria, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Se Kecamatan Koto Tangah”, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan Volume 11 Nomor 2 Tahun 2022*, p. 150.

¹¹ Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi*, 285.

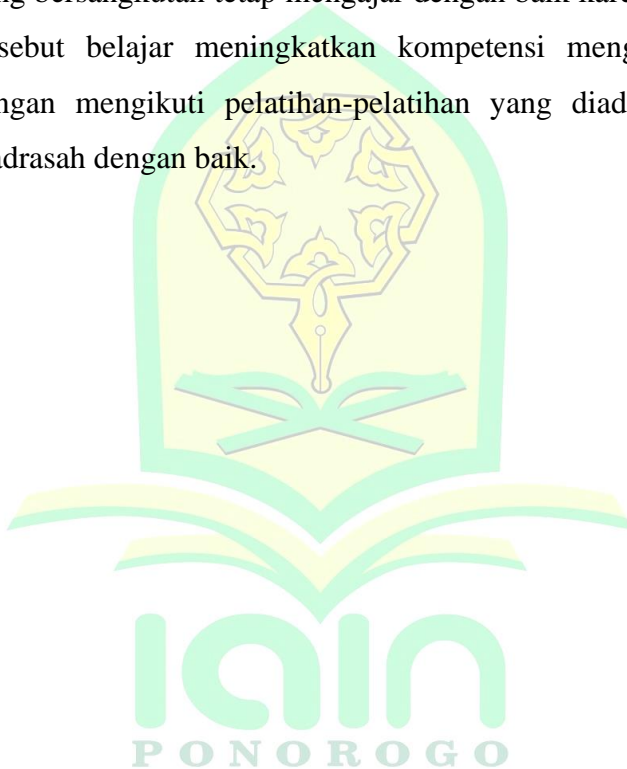
oleh penelitian yang dilakukan oleh Yayuk Sri Mulyani Rahayu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 84%¹². Dengan demikian, berdasarkan pembahasan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru dapat memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

F. Temuan Empiris

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, melalui olah data terhadap jawaban responden ditemukan suatu jawaban yang menunjukkan bahwa beberapa guru mengajar mata pelajaran yang kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Beberapa guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 PAI, diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran Bahasa Indonesia, Tematik, dan PKn. Kemudian, guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 Hukum, diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran Penjasorkes.

¹² Yayuk Sri Mulyani Rahayu, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bintan Timur", *Wacana Akademika: Majalah Ilmiah Kependidikan Volume 6, Nomor 1, Mei 2022, pp. 67*

Hal tersebut berdasarkan kebijakan Kepala Madrasah, bahwa guru yang sudah bergelar S1 harus siap mengajar mata pelajaran apapun meskipun tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Meskipun demikian, guru yang bersangkutan tetap mengajar dengan baik karena guru tersebut belajar meningkatkan kompetensi mengajarnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di madrasah dengan baik.



BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (21,342) \geq F_{tabel} (3,96)$. Dengan demikian kesimpulan dari rumusan ke-1 adalah tolak H_0 . Adapun presentase pengaruhnya sebesar 21,5%, sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Besar pengaruh tersebut, termasuk pada kategori pengaruh yang rendah.
2. Iklim Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (25,107) \geq F_{tabel} (3,96)$. Dengan demikian kesimpulan dari rumusan ke-2 adalah tolak H_0 . Adapun presentase pengaruhnya sebesar 24,4%, sedangkan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Besar pengaruh

tersebut, termasuk pada kategori pengaruh yang rendah.

3. *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung ($82,432$) \geq Ftabel ($3,96$). Dengan demikian kesimpulan dari rumusan ke-3 adalah tolak H_0 . Adapun presentase pengaruhnya sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung ($31,090$) \geq Ftabel ($3,96$). Dengan demikian kesimpulan dari rumusan ke-4 adalah tolak H_0 . Adapun presentase pengaruhnya sebesar 55,1%, sedangkan 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka dari itu, diharapkan Kepala Madrasah mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakter warga sekolah yang dipimpin, terutama guru. Dengan menunjukkan kepemimpinan dan kinerja yang baik, maka seiring berjalannya waktu kinerja guru juga akan meningkat.
2. Bagi Guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun, bahwa iklim madrasah dan *Emotional Intelligence* guru berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Maka dari itu, diharapkan guru dapat terus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap iklim madrasah serta mampu mengelola emosi yang ada dalam dirinya ketika mengajar maupun berinteraksi dengan siswa, wali murid, dan sesama guru. Sehingga dengan begitu, seorang guru memiliki kinerja yang baik dan akhirnya berdampak pada keberhasilan proses belajar mengajar siswa di madrasah.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah atau memilih variabel independen lain yang diyakini dapat memengaruhi signifikansi faktor kinerja guru.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu

1. Penelitian ini lebih difokuskan pada kinerja guru MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Tahun Ajaran 2022/2023.
2. Lokasi penelitian yang diambil hanya 1 sekolah saja. Hal ini dikarenakan peneliti memiliki beberapa pertimbangan terkait dengan kondisi peneliti, waktu, dan dana penelitian. Mengingat jika peneliti mengambil lokasi penelitian dengan populasi MI se-Kecamatan Dagangan, jumlah MI yang ada di kecamatan tersebut berjumlah 9 madrasah.
3. Terkait dengan angket *Emotional Intelligence* guru, guru mengisi angket tersebut berdasarkan persepsi guru sendiri terhadap *Emotional Intelligence*-nya. Sehingga untuk mengukur *Emotional Intelligence* guru bukan berdasarkan tes, melainkan menggunakan angket.

D. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini meliputi dua aspek yaitu keterlibatan teoritis dan praktis. Keterlibatan teoritis dikaitkan dengan kontribusi untuk pengembangan teori pendidikan tentang terbuktinya kepemimpinan Kepala Madrasah, iklim madrasah, *Emotional Intelligence* guru dapat memengaruhi kinerja guru. Sedangkan keterlibatan praktis berkaitan dengan kontribusi terhadap kinerja guru di MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun.

1. Implikasi teoritis
 - a. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik, iklim sekolah, dan EQ guru yang tinggi dapat berpengaruh terhadap baiknya kinerja guru.
 - b. Kinerja guru yang baik dapat berpengaruh terhadap kualitas proses belajar mengajar. Sehingga tujuan sekolah untuk mewujudkan siswa yang berprestasi dapat tercapai dengan baik pula.
2. Implikasi praktis
 - a. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menginformasikan guru MI Plus Al-Islam Datangan Madiun dan lembaga madrasah terkait tentang bagaimana melaksanakan tugas dan tanggung jawab

mereka di tempat kerja dan membangun lingkungan kerja yang ramah.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Muhammad Zaniel. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun”. *Tesis*. Jambi: Universitas Jambi, 2021.
- Afrilia, Vinda. “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik”, *Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 4, September 2014: 320*.
- Agustian, Ary Ginanjar. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012.
- Barrung, Paulina. dkk. “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari”. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021*.
- Busher, H., *Understanding Educational Leadership People, Power and Culture*. New York: Open University, 2006.
- Departemen Agama RI. *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian*

Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi). Yogyakarta: Deepublish, 2017.

Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.

Dongaran, Aman Tua dan Ismail Hanif Batubara. “Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi Vol. 2, No. 1, Januari 2021, pp. 15*.

Efendi, Khairil. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di SMA Persiapan Stabat Kabupaten Langkat”, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No. 2 Agustus 2020 p. 156*.

Fadilah, Hilmi dan Fahmi, Ilham. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bhinneka Karawang”, *PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran) Volume 4 Nomor 2 Tahun 2021 p.304*.

Fajriani, Yuyun. dkk. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)”, *Jupe UNS, Vol 1, No. 1, April, 2013, p. 2-3*.

Fitriani, Choirun Nisa’, dan Muhammad Ali. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun.” *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (April 25, 2022): 1–20. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.515>.

- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* terj. Alex Tri Kantjono. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- _____. *Kecerdasan Emosional* terj. T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Hadiyanto. *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Prenada, 2016.
- Hariyani, Septeria dan Aksin. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Takeran.” *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (June 13, 2022): 199–208.
<https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.478>.
- Istiqomah, Ainul Nurhayati, dan Umi Rohmah. “Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Sekolah Terhadap Sekolah Efektif di SMP Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022.” *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (November 10, 2022): 73–86.
<https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i02.739>.
- Juniarti, Elvi. dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru”, *Journal of Education Research, Volume 1 Nomor 3 tahun 2020*, p. 193.
- Khomarunizar, dkk., “Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan, Vol. 01 No. 03 (2022), P. 171*.

- Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru", *Intelektualita - Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2015 hal. 15.*
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Muhaimin. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Mulyani Rahayu, Yayuk Sri. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bintang Timur". *Wacana Akademika: Majalah Ilmiah Kependidikan Volume 6, Nomor 1, Mei 2022, pp. 67*
- Nas, Prioctadebi. dkk. "Pengaruh Iklim Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Rumbai Kota Pekanbaru", *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Desember 2019 Volume 7, No 2, p. 239.
- Prawira, Purwa Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Rifa'i, Muhammad. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang : CV. Humanis, 2019.
- Romadhon, Muhamad, dan Zulela MS. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Basicedu Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021, p. 478.*
- Saleh, Syarbaini dan Muhammad Rifa'i. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja

Guru di MTs Al Manar Tembung”. *Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, p. 42.*

Saondi, Ondi dan Suherman, Aris. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama, 2015.

Satria, Dede. dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Luar Biasa Se Kecamatan Koto Tangah”. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan Volume 11 Nomor 2 Tahun 2022, p. 150.*

Satriyono, Gandung dan Vitasmoro, Pamadya. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri", *EkoNiKa Vol. 3. No. 1, April 2018, 31-46.*

Sawianti, Ilmi, dkk., "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone", *Journal of Islamic Education Management Vol. 5 No. 1, Juni 2019, p. 22.*

Sibghotalloh, Karisma Nisa., dkk. “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA Tamansiswa Bandung”. *Bandung Conference Series: Business and Management, Vol. 2 No. 2 (2022), p. 1461.*

Smith, S.C. & Piele, P.K., *School Leadership. Handbook for Excellence in Student Learning*. California: Corwin Press, 2006.

Subaidi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru di*

MAN 1 Pati. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Vol. 4. No. 2, November 2020*, 162.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

Sukardewi, Nyoman. dkk. “Kontribusi *Adversity Quotient* (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura”, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*, p.3.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Suparlan. *Menjadi Guru yang Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005.

Syaeba, Muhammad. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa di Kabupaten Polewali Mandar”, *Jurnal Pendidikan Papatudzu: Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan, Vol. 13, No. 1, Mei 2017* p. 44-45.

Syahrum. dkk., “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba”, *Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 14, No. 1, Juli 2019*: 38-44, p. 38.

- Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Vebriani, Niasari. dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022 p. 32*.
- Wahab, Vicky Zulfikar. “Pengaruh Kedisiplinan Belajar dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Muhammadiyah Maumere”, *Ecoducation: Economics & Education Journal Vol. 3, No. 1, Thn. 2021 p.66*.
- Wahjosumijo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Yaman, Askar. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar”, *Al-Musannif, Vol. 2, No. 1 (January-June 2020): 29–48, p.29*.
- Yandika, Syafri. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru

Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Pekanbaru”.
Tesis. Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.

Yudistiro, Indra Agung. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi", *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 9 No. 1 Juni 2015*.

Zulfikar dan Nyoman Budiantara. *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistik*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.

