

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH  
DAN IKLIM KERJATERHADAP KINERJA PENDIDIK  
DI SMA MUHAMMADIYAH LAMPUNG TIMUR**

**SKRIPSI**

**FAKHRU AZIZ  
1711030096**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK  
DI SMA MUHAMMADIYAH LAMPUNG TIMUR**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh  
**FAKHURU AZIZ**  
**NPM : 1711030096**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Dr. Oki Dermawan. M.Pd.**

**Pembimbing II : Aditia Fradito .M.Pd.I**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H / 2021 M**

## ABSTRAK

Kinerja pendidik yang baik akan menghasilkan para peserta didik yang cerdas dan baik akhlaknya. Tentu untuk meningkatkan kinerja pendidik ada faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih mengfokuskan pada perubahan bukan pada saat ini saja melainkan hingga masa depan dengan pendidik sebagai ujung tombaknya. Selain itu iklim kerja yang berkualitas tentu akan semakin meningkatkan semangat pendidik dalam mengajar. Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah di SMA Muhammadiyah Lampung Timur. Jumlah populasi sebanyak 50 orang pendidik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis dengan analisis parametrik dengan model analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*) berbentuk *SPSS For Windows 25.0* dengan taraf 0,05. data dari masing masing variabel dikumpulkan secara terpisah melalui mengisi kuesioner yang disusun. Uji persyaratan Analisa terdiri dari uji normalitas, uji kolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas teknis analisis data menggunakan uji T, uji F, regresi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur dengan besaran koefisien korelasi sebesar 0,494 dan koefisien determinasi sebesar 23% pada taraf signifikansi 0,05; (2) Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur dengan besaran koefisien 0,232 dan koefisien determinasi 2,7%; (3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur dengan koefisien korelasi sebesar 0,257 dan koefisien determinasi sebesar 25,7%.

**Kata kunci** : iklim kerja, kepemimpinan transformasional, kinerja

## ABSTRACT

Good educator performance will produce learners who are intelligent and good morals. Of course, to improve the performance of educators there are factors that affect the leadership of the principal and the work climate. Principals with transformational leadership styles focus more on change not just now but into the future with educators at the cutting edge. Principals with transformational leadership styles focus more on change not just now but into the future with educators at the cutting edge. In addition, a quality work climate will certainly further increase the spirit of educators in teaching. This study aims to find out how influence the transformational leadership of principals and the work climate has on the performance of educators at Muhammadiyah Lampung Timur High School.

This research was use a quantitative approach with this type of field research. The population in this study is at Muhammadiyah East Lampung High School. The population number of 50 educators. Data collection techniques use questionnaires on the Likert scale. Data analyzed with parametric analysis with multiple linear regression analysis models Spss for Windows 25.0 with a level of 0.05. Data from each variable is collected separately through filling out a compiled questionnaire. The analysis requirements test consists of a normality test, a cholinearity test, and a data analysis technical heteroskedasticity test using the T test, the F test, multiple regressions, and the coefficient of determination.

The results was study concluded that: (1) the transformational leadership of the principal has an influence on the performance of educators at Muhammadiyah Lampung Timur High School with a correlation coefficient of 0.494 and a coefficient of determination of 23% at a significance level of 0.05; (2) The working climate has no effect on the performance of educators at Muhammadiyah Lampung Timur High School with correlation coefficient of 0,232 and a coefficient of determination of 2,7%; (3) The transformational leadership of the principal and the work climate simultaneously affect the performance of educators at Muhammadiyah Lampung Timur High School with a correlation coefficient of 0.257 and a coefficient of determination of 25.7%.

**Keywords:** *transformational leadership, performance, work climate*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional  
Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap  
Kinerja Pendidik Di SMA Muhammadiyah  
Lampung Timur**  
**Nama : Fakhru Aziz**  
**NPM : 1711030096**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosyahkan Dan Dipertahankan  
Dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Oki Deymawan, M.Pd.**  
**NIP. 197610302005011001**

**Pembimbing II**

**Aditia Fradito, M.Pd.**  
**NIP. 198803292019031006**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.**  
**NIP. 196407111991032003**



**KEMENTERIAN AGAMA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.**  
Disusun oleh **Fakhrul Aziz, NPM: 1711030096**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam.**  
Telah diuji kan pada hari/tanggal: **Jum'at, 08 Oktober 2021.**

**TIM MUNAQOSHAH**

**Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd**

**Pembahas Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd.**

**Penguji Pendamping I : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**Penguji Pendamping II : Aditia Fradito, M.Pd.I**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

**NIP. 19640828 1988 032 002**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fakhru Aziz  
NPM : 1711030096  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pendidik di Lampung Timur” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandarlampung, September 2021  
Penulis

Fakhru Aziz  
1711030096

## MOTTO

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya : Tiap – Tiap diri bertanggung jawab atas apa yang diperbuatnya (Q.s : Al – Mudatstsir : 38)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, hidayah dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada baginda Muhammad SAW. Yang telah menuntun seluruh umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Khoirul Saleh, dan Ibu Marmiati sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang dan mendoakan tiada henti-hentinya untuk keberhasilanku. Semoga jerihpayah dan setiap tetes air mata keduanya Allah ganti dengan kemuliaan di dunia maupun di akhirat kelak.
2. Kepada kakak Muhammad Hanafi dan adik Zahra Amalina sebagai tempat saling berbagi cerita dan menguatkan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada keluarga besar Bapak Afandi terima kasih atas doa dan support yang selalu diberikan sehingga dapat menyelesaikan jenjang pendidikan.
4. Teman – teman seperjuangan yang saling berbagi suka dan duka selama menempuh pendidikan strata 1.
5. Almameter tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu dikenang.



## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Fakhru Aziz, lahir di Jepara, Kecamatan Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur, pada tanggal 9 Februari 1999. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Khairul Saleh dan Ibu Marmiati. Memiliki 1 kakak laki – laki bernama Muhammad Hanafi dan 1 Adik perempuan Zahra Amalina. Saat ini penulis tinggal di Jepara, Kecamatan Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur.

Masa pendidikan penulis dimulai pada tahun 2003 di Taman Kanak – Kanak Pertiwi Sumberjo Way Jepara dan lulus pada 2005. Pada tahun 2005 melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Sumberjo Kecamatan Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2011 melanjutkan sekolah di tingkat menengah pertama di SMP Negeri 1 Way Jepara dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah atas di MAN 1 Lampung Timur lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis meneruskan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Strata satu (S1) dan terdaftar sebagai Mahasiswa.

Pengalaman selama berorganisasi yang pernah penulis ikuti yaitu mengikuti kegiatan pramuka di SD Negeri 1 Sumberjo, mengikuti turnamen sepak bola se – Lampung Timur, menjadi anggota Palang Merah Remaja di SMP Negeri 1 Way Jepara, mengikuti OSIS menjabat sebagai Koordinator Keagamaan di MAN 1 Lampung Timur, Anggota silat Satria Muda Indonesia (SMI), mengikuti LCT Keagamaan Se – Lampung, Lomba MTQ se – Kabupaten Lampung Timur. Anggota Ikatan Mahasiswa Lampung timur semasa menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Pada bulan Agustus 2020 penulis melaksanakan KKN – DR di desa Jepara kecamatan Way Jepara Lampung Timur. Pada bulan Oktober 2020 penulis melaksanakan PPL di MA Muhammadiyah Bandar Lampung.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SMA MUHAMMADIYAH LAMPUNG TIMUR.**

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak bisa lepas dari kesalahan dan kekhilafan, kenyataan ini menyadarkan penulis bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghormatan yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Dr. Oki Dermawan. M.Pd. selaku pembimbing I yang dengan ikhlas menuntun dan membimbing penulis, memberikan banyak arahan dan inspirasi selama penyusunan skripsi.
4. Aditia Fradito .M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing, menuntun, dan banyak mengajarkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya.
5. Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang turut andil dalam penyelesaian studi penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas dan Keguruan (khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam) yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Muhammad Nawawai.SE selaku Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah Lampung Timur yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.
8. Agus Purnomo.S.Pd selaku Kepala Tata Usaha di SMA Muhammadiyah Lampung Timur yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.
9. Seluruh pendidik dan staf tata usaha di SMA Muhammadiyah Lampung Timur yang telah berpartisipasi dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat – sahabat seperjuangan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam Afif Aqi'ila, Chaca Febri Restianan, Agustin Lailatul Nasikhah, Novi Safira, Rachma Nur'aini, Suci Apipah, Wahyu Arifin kebersamaan yang telah kita lalui tidak akan terlupakan. Tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian penulis tidak mungkin hingga sampai saat ini.
11. Elmawati Fauziah yang selalu memberikan semangat dan menjadi tempat untuk berbagi keluh kesah untuk bisa segera menyelesaikan studi.
12. Teman – teman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2017, dan Manajemen Pendidikan Islam kelas D.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya dan semoga menjadi catatan amal ibadah dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan.

Bandarlampung, September 2021  
Penulis

Fakhru Aziz  
1711030096

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
MOTTO .....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP .....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>2</b>
A. Penegasan Judul.....	2
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat penelitian .....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
H. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis.....</b>	<b>11</b>
A. Teori Yang Digunakan .....	11
B. Pengajuan Hipotesis .....	28
<b>BAB III Metode Penelitian .....</b>	<b>30</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
B. Pendekatan dan Sifat penelitian .....	30
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
D. Definisi Operasional Variabel .....	31
E. Instrumen Penelitian .....	32
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	32
G. Teknik Analisis Data .....	34
H. Uji Hipotesis.....	35
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....</b>	<b>38</b>
A. Deskripsi Data .....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis .....	41
<b>BAB V Penutup .....</b>	<b>53</b>
A. Simpulan.....	53
B. Rekomendasi .....	53
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
Tabel 3.1 Penetapan Skor Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Data Kedaan Pendidik.....	39
Tabel 4.2 Data Pendidik dan Tenaga Pendidik.....	39
Tabel 4.3 Data Keadaan Peserta Didik.....	41
Tabel 4.4 Uji validitas Kepemimpinan trasformasional Kepala Sekolah.....	41
Tabel 4.5 Uji reliabelitas Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah.....	42
Tabel 4.6 Uji Validitas Iklim Kerja.....	42
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Iklim Kerja.....	43
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Pendidik.....	43
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Pendidik.....	44
Tabel 4.10 Uji Normalitas Kol-Smirnov.....	45
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.12 Uji F.....	46
Tabel 4.13 Uji T.....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 4.1 Uji Heteroskedaslisitas .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Kinerja Pendidik
- Lampiran 2 Angket Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
- Lampiran 3 Angket Iklim kerja Sekolah
- Lampiran 4 Angket Kinerja Pendidik
- Lampiran 5 Tabel Uji Normalitas
- Lampiran 6 Tabel Coeffisients
- Lampiran 7 Tabel Koefisien Korelasi
- Lampiran 8 Tabel Koefisien Determnasi
- Lampiran 9 Tabel Anova



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Untuk mencegah kesalahpahaman pada skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Di SMA Muhammadiyah Lampung Timur” yang penulis teliti, maka akan penulis jelaskan supaya dapat memperjelas dengan rinci apa yang terdapat di dalam pemaparan dalam bab – bab selanjutnya. Hal – hal yang perlu dijelaskan antara lain yaitu:

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Keller mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari Hirarki Maslow yaitu kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri”. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena gaya kepemimpinan ini sungguh berkerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa yang akan datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.<sup>1</sup>

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dari seseorang yang dapat melakukan perencanaan, mengorganisasikan, melaksanakan serta dapat mempengaruhi dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki demi mencapai cita – cita yang telah ditentukan.

### 2. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas dari proses suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Iklim kerja di Sekolah merupakan keadaan sekitar Sekolah dan keadaan sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan

---

<sup>1</sup> Abdul Karim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011).h. 164

prestasi akademik. Iklim kerja yang kondusif ialah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan pendidik.<sup>2</sup>

### 3. Kinerja Pendidik

Kinerja atau *performance* diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan penampilan kerja. Istilah kinerja pendidik secara terminologi dari kata *job performance/actual performance* yang diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang melalui usaha dan kerja keras. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah prestasi yang dihasilkan sebagai bentuk pencapaian kerja yang diraih pada diri seseorang.

Usman menyatakan bahwa “Pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang”.<sup>3</sup> Dengan ini dapat dilihat bahwa keberhasilan dari kinerja juga dapat ditentukan dengan berbagai macam faktor, ini termasuk kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi kinerja pendidik, dalam hal ini kepala sekolah dalam memimpin bawahannya, mulai dari pendidik hingga tenaga pendidik yang ada.

Pendidik adalah orang yang melakukan pekerjaan sebagai mengajar. Dalam Undang – undang Nomor 14 tahun 2005 menerangkan tentang pendidik yaitu pendidik dan dosen diartikan dengan “seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>4</sup>

Berdasarkan penjelasan penegasan judul di atas maka judul skripsi ini yang berbunyi : “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur” bermaksud untuk melakukan penelitian yang berupaya untuk menganalisis bagaimana Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik.

### B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan potensi diri yang dilakukan secara sadar sehingga bertujuan untuk mencapai tujuan yang dicita – citakan serta dapat berpengaruh bagi lingkungan sekitar. Menurut Putro pendidikan merupakan salah satu aspek yang tidak pernah lepas dari kehidupan manusia, pendidikan adalah suatu kegiatan manusia terkhusus terhadap generasi muda sebagai sesama dalam situasi pergaulan dan rasa kebersamaan, tempat usaha untuk mempengaruhi orang lain dengan bertujuan untuk mendapatkan penghargaan dan pendekatan pribadi<sup>5</sup>. Mauli juga berpendapat bahwa pendidikan juga dapat diartikan sebagai cara dalam mengeksplorasi potensi peserta didik, sehingga diharapkan mereka memiliki sistem berpikir, tata krama, norma, dan keyakinan yang diwariskan oleh masyarakat di sekitarnya dan dapat mengembangkan warisan tersebut kearah yang dituju sesuai kehidupan masa kini dan masa yang akan datang<sup>6</sup>. Selanjutnya dalam Undang – Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I, Pasal 1, ayat (1) bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang

<sup>2</sup> Astrid Permata Putri, “Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3 (2015): 739–59.

<sup>3</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, Dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 100

<sup>4</sup> tim penyusun, *Undang - Undang Nomor 14 Tahun "005 Tentang Guru Dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.2.

<sup>5</sup> B.N Putro, “Pengembangan Media Pembelajaran Keterampilan Gerak Dasar Untuk Anak Usia Dini,” *Prodi Pendidik. Jasm. Kesehat.*, 2016, 4.

<sup>6</sup> C Mauli, “Rasionalitas Konsepsi Budaya Nusantara Dalam Menggagas Pendidikan Karakter Bangsa Multikultural,” *Islam Nusantara* 1 (2017): 105–17.

berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.”<sup>7</sup>

Islam menganggap bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan manusia dalam surat al – alaq ayat 1 – 5 Allah berfirman:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ - خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ - اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ - الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ - عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya:

“bacalah, dengan nama Tuhanmu yang menjadikan. Menjadikan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhan-mu Yang Maha Pemurah. Yang mengajar dengan Qalam. Dia mengajar manusia sesuatu yang tidak diketahui.”<sup>8</sup>

Surat Al – Alaq 1-5 merupakan surat yang pertama kali diturunkan Allah kepada Nabi Muhammad □ dari ayat di atas islam sangat mementingkan pendidikan karena dengan adanya pendidikan manusia dapat terhindar dari kesesatan serta dapat memahami Al – qur’an dan Hadist agar menjadi manusia yang beriman.

Pendidikan tidak terbatas pada satu ruang lingkup atau satu waktu saja, pendidikan bisa ditempuh seseorang dimanapun dan kapanpun selama masih memiliki kesempatan hendaknya manusia terus belajar. Nabi Muhammad □ bersabda yang diriwayatkan oleh Tirmidzi yang berbunyi:

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

Artinya: “barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang”<sup>9</sup>

Melaksanakan pendidikan bisa ditempuh baik melalui jalur formal, non-formal, atau informal. Di dunia sekarang, menuntut ilmu menjadi sebuah hal yang harus dilakukan, termasuk di Indonesia sejak adanya program wajib belajar. Oleh karena itu, pada saat ini menuntut ilmu menjadi hal yang biasa dilakukan oleh setiap orang terutama yang berada pada usia-usia pendidikan.<sup>10</sup> Lembaga pendidikan dewasa ini sangat mutlak keberadaannya bagi kelancaran proses pendidikan, khususnya di Indonesia. Lembaga pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi, lembaga pendidikan nonformal adalah lembaga pendidikan yang disediakan bagi warga negara yang tidak sempat mengikuti atau menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal, sedangkan lembaga informal adalah pendidikan yang ruang lingkungannya lebih terarah pada keluarga dan masyarakat.<sup>11</sup>

Dalam menempuh pendidikan setidaknya setiap warga negara diwajibkan mengikuti pendidikan formal yang dilaksanakan oleh pemerintah. sesuai dengan UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (18) yang berbunyi “wajib belajar adalah program minimal yang harus diikuti oleh warga negara Indonesia atas tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah”<sup>12</sup>. Sekolah merupakan upaya pemerintah dalam melaksanakan program wajib belajar. Melalui sekolah pemerintah ingin mewujudkan generasi yang cerdas dan berakhlakul karimah. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pembinaan, pendidikan, dan pengajaran dengan sengaja, teratur, dan terencana.

<sup>7</sup> Undang - Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003 (Jakarta: Sinar Grafika, 2013). h.3.

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Terjemahan Al-Qur'an* (Bandung: Alfabeta, 2004).h.597

<sup>9</sup> HR. Ibnu Majah, No. 220

<sup>10</sup> Yeni Angelia, “Merantau Dalam Menuntut Ilmu,” *Jurnal Living Hadis* 2, no. 1 (2017): 67–82.

<sup>11</sup> Ibrahim Bafadhol, “Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia,” *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* 06, no. 11 (2017): 72.

<sup>12</sup> Undang - Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003.

Pendidikan yang berlangsung di sekolah bersifat sistematis, berjenjang, dan dibagi dalam waktu-waktu tertentu, yang berlangsung dari taman kanak – kanak sampai perguruan tinggi.<sup>13</sup>

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional serta mewujudkan visi sekolah maka diperlukan faktor yang dapat mensukseskan mulai dari kepemimpinan, pendidik, staf, sarana prasana, iklim kerja serta beberapa faktor yang ada didalamnya. Herson Anwar menyatakan bahwa untuk mencapai pendidikan sekolah yang bermutu membutuhkan pengelolaan yang baik dengan melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, seperti pemimpin atau kepala sekolah, pendidik, pegawai, dan *stakeholder* pendidikan,<sup>14</sup> Menurut Taylor sekolah atau sekolah dapat berjalan efektif apabila semua sumber dayanya diorganisasikan dan dimanfaatkan untuk menjamin semua peserta didik, tanpa memandang ras, jenis kelamin, maupun status sosial-ekonomi, dapat mempelajari kurikulum yang esensial di sekolah.<sup>15</sup> Selain itu sekolah dapat meraih visi melalui orang yang menduduki suatu jabatan kepala sekolah. Untuk mencapai visi yang diinginkan maka kepala sekolah selaku pemimpin juga hendak memperhatikan para pendidik atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif atau staf, dan kelompok para peserta didik.<sup>16</sup>

Sukses tidaknya sekolah dalam mencapai visi tidak terlepas dari pengaruh kepala sekolah yang memiliki peran sebagai nahkoda dalam memimpin para bawahannya. Maka dari itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengatur serta mengontrol kebijakan yang dapat mewujudkan visi dari sekolah. Setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberi contoh – contoh dan teladan bagi bawahannya, tak terkecuali kepala sekolah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan sekolah, setiap kepala sekolah harus mampu menjadi pendorong dan motivator kepada bawahannya, agar tercipta situasi dan kondisi belajar yang efektif.<sup>17</sup> Kepala sekolah adalah orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab tertentu dalam menjalankan tugas mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan sekolah.<sup>18</sup> Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.<sup>19</sup>

Kepala sekolah merupakan penggerak dari setiap unsur yang ada di sekolah demi mewujudkan visi sekolah. Dalam mengambil keputusan serta untuk mempengaruhi bawahannya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk dapat menciptakan kondisi yang efektif di lingkungan sekolah. Ada sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup : visi, tanggung jawab, keteladanan, memberikan layanan terbaik, mengembangkan orang, membina rasa persatuan dan kesatuan, fokus pada peserta didik, manajemen yang mengutamakan praktik, menyesuaikan gaya kepemimpinan dan memanfaatkan kekuasaan keahlian.<sup>20</sup> Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak gerik atau lagak yang dipilih seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.<sup>21</sup> Menurut Nasib dengan adanya kemampuan yang memadai dan gaya kepemimpinan yang sesuai, kepala sekolah

<sup>13</sup> Bafadhol, "Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia."

<sup>14</sup> Herson Anwar, "Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Perspektif Pengelolaan Sekolah Aliyah Swasta," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2017): 15–27.

<sup>15</sup> Aji Al-Falah, Supiah Supiah, and Said Subhan Posangi, "Pengelolaan Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2019): 37–44, <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i1.1055>.

<sup>16</sup> Muhammad Kristiawan and Nova Asvio, "Pengelolaan Administrasi Sekolah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Sekolah," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2018): 86–95, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p86-95>.

<sup>17</sup> Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017): 23–37, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i2.2261>.

<sup>18</sup> Prof. Dr. H. Mukhtar. M.pd, Dr. minnah El Widdah M.ag, and Hj. Hindung. M.Pd.I, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sekolah* (Jambi: Salim Media Indonesia, 2019).h.18

<sup>19</sup> Murni Yanto and Irwan Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123, <https://doi.org/10.29210/138700>.

<sup>20</sup> Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam MelestarikanBudaya Mutu Sekolah" 2, no. 1 (2018): 257–73.

<sup>21</sup> Feska Ajefri, "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Sekolah," *Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017): 100–119, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i1.793>.

pasti mampu mewujudkan sekolah yang efektif. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah di Indonesia ketika mengelola sekolah supaya efektif dan mencapai tujuan pendidikan, yaitu kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional.<sup>22</sup>

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki tujuan yang jelas serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya serta memiliki cita yang jauh kedepan dan berupaya untuk mengembangkan serta memajukan organisasi tidak hanya saat ini melainkan dimasa yang akan datang. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pemimpin yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai – nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif bagi setiap orang.<sup>23</sup> Dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sikap yang mewakili pandangan individu terhadap sikap atasan dalam mengarahkan karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.<sup>24</sup> Para pemimpin disebut mencoba menimbulkan kesadaran dari pengikutnya dengan menyerukan cita – cita yang lebih tinggi dan nilai – nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, misalnya keserakahan, kecemburuan, dan kebencian.<sup>25</sup>

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah dengan terciptanya iklim kerja yang baik. Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama pendidik, antara pendidik dengan kepala sekolah, antara pendidik dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Stringer menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang – orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut.<sup>26</sup> Secara konsep iklim kerja diidentifikasi sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana batin yang dirasakan pendidik pada saat melaksanakan tugas fungsionalnya maupun berinteraksi dengan lingkungan.<sup>27</sup> Dengan iklim kerja yang mendukung dapat menciptakan keberlangsungan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dalam melaksanakan tugasnya, pendidik merasa nyaman, aman dan suasana hati yang menyenangkan sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik.<sup>28</sup>

Sebagai yang memiliki peran langsung dalam mendidik generasi penerus bangsa pendidik merupakan salah satu tokoh yang berkontribusi langsung dalam kegiatan pembelajaran. Pendidik memiliki peranan penting dalam mendidik dan mengajar penerus bangsa dan walaupun secanggih apapun zaman eksistensinya tetap tidak dapat tergantikan.<sup>29</sup> Tidak ada peserat didik yang bodoh, yang ada hanya pendidik yang tidak bisa mendidik, tidak ada pendidik yang tidak bisa mendidik, yang ada hanya kepala sekolah yang tidak memimpin.<sup>30</sup> Oleh karenanya sebagai ujung tombak pembelajaran pendidik perlu diberikan manajemen dan supervisi yang baik agar dapat menumbuhkan komitmen

<sup>22</sup> Nasib Tua Lumban Gaol, “Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 213, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>.

<sup>23</sup> Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, 1st ed. (Yogyakarta: Deepublish, 2019).h. 60

<sup>24</sup> Army Cahaya et al., “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru SMK Swasta Di Jakarta Timur,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5, no. 2 (2017).

<sup>25</sup> Junaidah, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1*, 2019 6 (2016): 100–118, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i2.802>.

<sup>26</sup> Novianty Jafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), h. 51.

<sup>27</sup> Erlani Pertiwi, Aan Komariah, and Dedy Achmad Kurniady, “*Motivasi Dan Iklim Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Dosen*,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2 (2019): 195–205.

<sup>28</sup> Karolina Y.K Kiriwaib, “Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Sekolah Menengah Atas Swasta, Distrik Heram Dan Abepera Di Kota Jayapura,” *Kariwari. Jurnal Pendidikan* 2, no. 2 (2016): 3–106.

<sup>29</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: Stain Press, 2012).h. 132.

<sup>30</sup> Ibrahim Bafadhol, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar : Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (jakarta: Bumi Aksara, 2013).h. 166

pendidik, kepuasan kerja pendidik, serta praktik – praktik pembelajaran atau kultur sekolah yang mendukung. Oleh karena itu kinerja pendidik perlu dinilai agar dapat mendidik para peserta didik dengan efektif.

Indikator kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya agar dapat dinilai apakah kinerja pendidik berhasil atau tidak nya antara lain:

1. Menyusun rencana pembelajaran.
2. Melaksanakan pembelajaran.
3. Mengadakan hubungan antar pribadi.
4. Melaksanakan penilaian hasil belajar.
5. Melaksanakan pengayaan.
6. Melaksanakan remedial.<sup>31</sup>

Dari pra penelitian peneliti pada 6 Juni 2021 di SMA Muhammadiyah proses pembelajaran di SMA Muhammadiyah diasumsikan baik. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik tersampaikan sehingga para peserta didik dapat memahami setiap materi yang diujikan. Dengan proses pembelajaran yang baik dan kondusif diindikasikan bahwa para pendidik telah memahami akan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Dibalik keberhasilan para pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini tentu terdapat pengaruh dari faktor lain seperti kedisiplinan kerja, kepala sekolah, iklim kerja dan tingkat pendidikan dari para pendidik. Dari pengamatan peneliti kepala sekolah memiliki peran penting dalam membantu proses kegiatan belajar mengajar bila pendidik mengalami masalah, memberikan motivasi kepada para bawahannya, memosisikan pendidik sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan serta percaya akan kemampuan para pendidiknya sehingga para pendidik merasa dihargai. Dilihat dari kedekatan antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dengan para pendidik sehingga terciptanya rasa kekeluargaan diindikasikan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Iklim kerja di SMA Muhammadiyah Lampung Timur setelah melakukan observasi secara langsung di SMA Muhammadiyah Lampung Timur terindikasi bahwa SMA Muhammadiyah telah menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga tercipta keharmonisan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik, tenaga pendidikan serta peserta didik. Sehingga diindikasikan iklim kerja yang kondusif juga sebagai faktor peningkatan kinerja pendidik<sup>32</sup>.

Penulis berupaya melakukan kegiatan penelitian lebih mendalam untuk membahas masalah yang ditemukan setelah melakukan pra survey sebelumnya, dengan harapan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik. Oleh karena itu karya ilmiah ini diberi judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.”

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan point-point hasil inventarisasi berbagai kemungkinan yang diduga sebagai masalah yang ada di latar belakang. Peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini antara lain: 1) Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah terindikasi menerapkan kepemimpinan transformasional karena kepala sekolah selalu menepatkan diri sebagai agen perubahan, 2) Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah Lampung Timur berjalan dengan baik dilihat dari kepala sekolah, pendidik, dan staff yang selalu mentaati peraturan yang berlaku dan menindak yang melakukan pelanggaran, 3) Iklim Kerja yang baik membuat pendidik merasa nyaman dalam melakukan proses pembelajaran, 4) Sarana Prasarana yang ada sudah cukup lengkap sehingga dapat membantu para pendidik dalam melakukan pembelajaran dan 5) Kinerja Pendidik dilihat dari data tahunan para pendidik mampu melaksanakan tugas dengan baik dilihat dari terselesaikan tugas – tugas yang diberikan terhadap para pendidik.

<sup>31</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016).h.48

<sup>32</sup> Observasi Pra Penelitian di SMA Muhammadiyah Lampung Timur, Tanggal 6 Januari 2021

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.
2. Pengaruh Iklim Kerja di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.
3. Kinerja Pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.

#### **D. Rumusan Masalah**

Masalah adalah bentuk penyimpangan yang terjadi akibat suatu tindakan yang seharusnya terjadi dengan yang benar – benar terjadi, layaknya teori dan praktek ataupun rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat menemukan apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.
2. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.

#### **F. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan agar memberikan manfaat bagi pembacanya, yaitu:

1. Manfaat secara teoritis

Sebagai referensi ilmiah dalam mengkaji serta mengembangkan ilmu pengetahuan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai *point of reference* atau acuan dalam gaya kepemimpinan di lembaga pendidikan tersebut, serta mengotimalkan iklim kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pendidik di dalamnya, serta dapat memberikan wawasan pengetahuan yang bermanfaat bagi yang lainnya.

2. Manfaat secara praktis

Bagi penyusun dalam memperoleh inspirasi, persepsi dan kreativitas dalam mengkaji lebih tentang pengetahuan melalui penulisan karya ilmiah kemudian dapat memotivasi penulis untuk terus berkarya salah satunya ialah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik. Manfaat praktis yang diperoleh oleh pihak – pihak yang bersangkutan adalah:

- a. Bagi kepala sekolah

Secara praktis, dari hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan kajian kepala sekolah tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dapat digunakan serta dapat menciptakan iklim kerja yang baik dan dapat diterapkan di lembaga yang dipimpinnya agar menjadi lebih baik.

- b. Bagi sekolah sebagai gambaran peningkatan iklim kerja dan meningkatkan kinerja pendidik di sekolah.

- c. Bagi pendidik

Sebagai bahan referensi oleh para pendidik dalam upaya memaksimalkan peningkatan kinerja pendidik dalam kegiatan mengajar.

d. Bagi wali murid

Sebagai bukti bahwa pendidik di sekolah tersebut memiliki kinerja yang baik dalam mendidik anak – anak mereka di sekolah.

e. Bagi Universitas

Sebagai bahan rujukan, informasi dan dapat memberikan wawasan pengetahuan lebih lanjut serta untuk tambahan arsip perbendaharaan skripsi UIN Raden Intan Lampung.

f. Bagi Peneliti lainnya.

Hasil dari kegiatan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan bahan acuan kepada peneliti lainnya, serta dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dan petunjuk serta bahan bagi peneliti selanjutnya.

### G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengadopsi beberapa penelitian dari judul yang berkaitan dengan penelitian yang penulis ambil sehingga dapat digunakan sebagai referensi dalam mengerjakan skripsi, yaitu:

1. Nandang Hidayat dan Farida Wulandari dengan judul “*The Impact of Leadership Behavior on School Performance*” menemukan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah menengah swasta dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya untuk mencapai kinerja sekolah yang optimal cenderung bersifat situasional dan bersyarat. Namun, tidak ada bukti perilaku kepala sekolah yang berorientasi pada perubahan. Berdasarkan keterkaitan antara faktor kepemimpinan sekolah yang dirumuskan dalam SEM dugaan praktik perilaku kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa praktik tersebut tidak berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja sekolah. praktik kepemimpinan kepala sekolah melalui berbagai tindakan atau perilaku kepemimpinan memang dimaksudkan untuk mempengaruhi perubahan positif kinerja sekolah, namun perubahan tersebut terjadi melalui efek operasi kinerja pendidik, kualitas proses pembelajaran, serta pengembangan iklim dan budaya sekolah yang konduktif.<sup>33</sup>
2. Junaidah yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan” mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini membuktikan bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan kearah yang salah. Dapat mengakibatkan walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan kearah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin pendidikan harus memperhatikan keadaan bawahannya jika ia ingin disebut pemimpin yang sukses. Pendidikan bermutu berawal dari kerjasama yang baik antar elemen yang ada dilembaga tersebut, oleh karena itu dalam era otonomi tampaknya tipe transformasional cukup sesuai dengan keinginan dan cita-cita desentralisasi pendidikan.<sup>34</sup>
3. Eti Hadiati yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru MTS Se-Kota Bandar Lampung” ditemukan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Se- Kota Bandar Lampung, ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) atau R Square, diketahui nilai KD sebesar 0,624(62,4%). Artinya

<sup>33</sup> Nandang Hidayat and Farida Wulandari, “*The Impact of Leadership Behavior on School Performance*,” *Cakrawala Pendidikan* 39, no. 3 (2020): 493–506, <https://doi.org/10.21831/cp.v39i3.31005>.

<sup>34</sup> Junaidah, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1*, 2019 6 (2016): 100–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i2.802>

besar pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>35</sup>

4. Garum yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru di MTsN di Kabupaten Lampung Tengah” dari hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik sekolah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan dapat dilakukan : peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan meningkatkan iklim kerja yang ada di sekolah serta memberikan motivasi terhadap pendidik, selain itu pendidik juga diberikan peluang untuk meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik. Melalui peningkatan peranan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara baik dan optimal serta kompetensi pedagogik pendidik maka kinerja pendidik akan meningkat dan lebih baik. Selain itu hal yang perlu diperhatikan adalah harus ditingkatkannya motivasi pendidik sekolah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Lampung Selatan.<sup>36</sup>
5. Lukas Manu dan tim dengan judul “*An Analysis Of The Teaching Performance Of Teachers Of Elementary Schools In Kupang*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pendidik S1 dengan guru non gelar SD di Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan rata – rata yang signifikan antara kinerja mengajar pendidik bergelar sarjana dan non gelar di sekolah dasar di Kupang. Ada perbedaan rata - rata yang signifikan antara pendidik bergelar sarjana dan guru bukan bergelar. Ada perbedaan rata – rata yang signifikan antara kompetensi sosial pendidik pemegang gelar sarjana dan guru bukan pemegang gelar. Oleh karena itu, pendidik non gelar disarankan untuk terus meningkatkan kualifikasi akademik dan prestasi kinerja melalui berbagai upaya pengembangan diri. Secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan rata – rata yang signifikan antara kinerja pendidik sarjana dan pendidik non gelar sekolah dasar di Kupang dimana nilai signifikan 0,429 lebih rendah dari batas kritis 0,05. Serta kompetensi profesional, pedagogik, personal dan sosial pendidik bergelar sarjana lebih tinggi dibanding pendidik non gelar sekolah di Kupang.<sup>37</sup>

Tabel 1.1  
Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nandang Hidayat dan Farida Wulandari	<i>The Impact of Leadership Behavior on School Performance</i>	Kepemimpinan kepala sekolah menengah swasta dalam mencapai kinerja sekolah yang optimal cenderung bersifat situasional dan bersyarat	Meneliti kepemimpinan kepala sekolah	Penelitian terhadap gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja terhadap kinerja guru
2	Junaidah	Kepemimpinan Transformasional	Di era otonomi yang diterapkan di	Meneliti gaya kepemimpinan	Meneliti pengaruh gaya

<sup>35</sup> Eti Hadiati, “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS SE-KOTA BANDAR LAMPUNG,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019* 8, no. I (2018): 50–65, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>.

<sup>36</sup> Garum, “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9 nomor 1 (2019): 58–75, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4544>.

<sup>37</sup> Lukas Manu et al., “*An Analysis of the Teaching Performance of Teachers of Elementary Schools in Kupang*,” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 24, no. 1 (2020): 15–26, <https://doi.org/10.21831/pep.v24i1.25590>.

		Dalam Pendidikan	Indonesia Kepemimpinan transformasional cukup sesuai dengan desentralisasi pendidikan	transformasional	kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik.
3	Eti Hadiati	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 62,4%	Mencari faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik.	Mencari pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja.
4	Garum	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru.	Secara parsial $X_1$ terhadap $Y$ (19%), $X_2$ terhadap $Y$ (26,50%), $X_3$ terhadap $Y$ (29,10%), pengaruh tidak langsung $X_4$ (6,80%). Hasil secara simultan $X_1, X_2, X_3, X_4$ terhadap $Y$ 36,70%	Mencari pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja	Mencari Pengaruh Kepemimpinan Transformasional.
5.	Luka Manu dan tim	<i>An Analysis of the Teaching Performance of Teachers of Elementary Schools in Kupang</i>	tidak terdapat perbedaan rata – rata yang signifikan antara kinerja pendidik sarjana dan pendidik non gelar. kinerja pendidik bergelar sarjana lebih unggul	Meneliti tentang kinerja pendidik	Meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik

Berdasarkan dari studi pustaka di atas terdapat perbedaan antara penelitian relevan yang pernah dilakukan sebelumnya dengan variabel penelitian penulis. Perbedaan tersebut adalah dengan ditelitinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang tidak ada pada variabel penelitian sebelumnya terhadap kinerja pendidik. Pada variabel penelitian ini juga penulis secara bersamaan mencari pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pendidik. Sehingga kegiatan penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pada dunia pendidikan.

## H. Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

BAB ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Penulisan

### BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Memuat tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi serta pengajuan hipotesis sementara dalam penelitian.

### BAB III Metode Penelitian

Memuat tentang waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian Populasi, Sampel, Dan Tekni Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisi, dan Uji Hipotesis

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi: (1) Diskripsi Data (2) Pembahasan hasil penelitian dan Analisis

BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan, dan rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah – langkah apa yang perlu diambil oleh pihak – pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



## BAB II

### Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

#### A. Teori Yang Digunakan

1. Kepemimpinan Transformasional
  - a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang - orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang dibedakan oleh tipe – tipe tertentu.<sup>38</sup> Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki *skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.<sup>39</sup>

Islam menegaskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Menjadi seorang pemimpin berarti mendapat amanah untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena tugas merupakan amanat yang harus dilaksanakannya.

Sebagaimana dinyatakan dalam hadist Rasulullah ﷺ:

عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Setiap kamu adalah pemimpin dan kamu akan diminta pertanggungjawaban atas hal yang dipimpinnya.”(HR. Muslim)<sup>40</sup>

Dalam ayat Al – qur’an surah Al Anbiyaa ayat 73 juga dijelaskan mengenai kepemimpinan secara luas:

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ

Artinya:

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin – pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebijakan, mendirikan solat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka menyembah, (Q.S Al Anbiyaa :73)<sup>41</sup>

Ayat di atas menjelaskan juga bahwa sudah ada dan selalu ada pemimpin memberi petunjuk dengan perintah Allah تعالى و سبحانه dan ciri – ciri pemimpin yang seperti ini adalah yang mengerjakan kebajikan, mendirikan solat, menunaikan zakat.

<sup>38</sup> AMIRUDIN, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru.”

<sup>39</sup> Novianty DJAFRI, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*, ed. Arifin Tahir, I (sleman: Deepublish, 2017).h.8

<sup>40</sup> Abu Zakaria Yahya bin Syarif al-Nawawi, *Riyadh Al-Shalihin Min Kalam Sayid Al Mursalin*, n.d.h. h28

<sup>41</sup> Departemen Agama RI, *Terjemahan Al-Qur’an*.h. 322

Islam memberikan posisi terhormat bagi para pemimpin bahkan dalam Al – qur’an ada sebuah do’a agar kita menjadi seorang pemimpin, sebagaimana dinyatakan dalam surat Al – Furqan ayat 74:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Artinya:

Dan orang-orang berkata: “Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah kepada Kami isteri – isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang – orang yang bertakwa (Q.S: Al-Furqan; 74)<sup>42</sup>

Dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi

Dengan berjalannya waktu, melihat akan kebutuhan dan kepentingan yang makin lama berubah maka seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu kelompok, dalam suatu kelompok atau komunitas akan mengalami kehancuran apabila didalamnya tidak terdapat seorang pemimpin. Oleh karenanya seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan ini. Mengenai kepemimpinan ini juga telah tersirat didalam surat Al – Ra’d ayat 7 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Wahai orang – orang yang kafir berkata: “mengapa tidak diturunkan kepadanya (Muhammad) suatu tanda (kebesaran) dari tuhanmu?” sesungguhnya kamu hanyalah seorang pemberi peringatan dan bagi tiap – tiap kaum ada yang memberi petunjuk”.<sup>43</sup>

Dengan begitu, berdasarkan dari penjelasan ayat di atas maka setiap organisasi baik formal maupun non-formal perlu memiliki seorang pemimpin, baik pemimpin perorangan maupun kolektif. Dalam memimpin suatu kelompok seseorang tentu memiliki cara dan gaya yang berbeda – beda. Seperti yang telah dijelaskan diatas, maka yang diartikan sebagai kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para pengikut, para bawahan) sehingga orang lain mampu mengikuti apa yang dikehendaki atau diperintahkan”.<sup>44</sup> Sedangkan menurut Soegito sebagaimana yang telah mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan kesiapan untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola.<sup>45</sup>

Dari penjelasan diatas, maka seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan memimpin bawahannya akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana para bawahan akan menerima senang atau tidaknya dari suatu gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan di lingkungan kerjanya. Di sisi lain juga, gaya kepemimpinan tertentu bisa meningkatkan produktifitas bawahan, dan di lain sisi dapat menjadi turunya produktifitas bawahan sendiri. Oleh karena itu

<sup>42</sup> Ibid.h. 359

<sup>43</sup> Ibid. h. 249

<sup>44</sup> Mardiana, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MTs Negeri 1 Lampung Utama” (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017).h. 14.

<sup>45</sup> Noor Miyono and Rakhmat Basuki, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Tsanawiyah Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus,” *Jurnal Smart* Vol. 02 No (Juli 2016): h. 122.

dalam suatu organisasi berhasil atau sejahtera atau tidaknya masyarakat bergantung dari seorang pemimpin memimpin bawahannya tersebut.

b. Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam perspektif al – qur’an, istilah pemimpin dalam pengertian sebagaimana yang telah diuraikan, dapat merujuk pada term khalifah, imamah, dan *ulu al-Amr*.

1) *Khalifah*

Menurut bahasa, kata *khalifah* merupakan subjek dari kata kerja lampau *khalafa* yang bermakna menggantikan atau menempati tempatnya. Dalam pengertian yang lainnya, kata ini digunakan untuk menyebut orang yang menggantikan Nabi Muhammad ﷺ (setelah beliau wafat) dalam kepemimpinan islam. Khalifah juga sering disebut sebagai *Amir al- Mu’minin* atau “pemimpin orang yang beriman.”

Term *khalifah* juga diungkapkan antara lain dalam QS. Al – Baqarah [2]: 30 sebagai penegas Allah سبحانه و تعالی tentang penciptaan manusia untuk menjadi pemimpin. Bentuk plural (jamak) term *khalifah* tersebut adalah *khalaf* sebagaimana dalam QS. Fathir [35]: 39. Secara etimologis, kata *khalifah* berakar kata dengan huruf – huruf ‘kha’, ‘lam’, dan ‘fa’, mempunyai tiga makna pokok, yaitu, ‘mengganti’, ‘belakang’, dan ‘perubahan’. Dengan makna seperti ini, maka kata kerja *khalafa-yakhlufu-khalifah* dipergunakan dalam arti bahwa khalifah adalah yang menggantikan kedudukan Nabi sebagai pemimpin, khalifah adalah pemimpin di belakang (sesudah) Nabi, khalifah adalah orang yang mampu mengadakan perubahan untuk lebih maju dan menyejahterakan orang yang dipimpinya.

Para ulama mempunyai sudut pandang yang berbeda-beda mengenai kedudukan Khalifah. Adanya perbedaan sudut pandang inilah yang menyebabkan ada banyaknya definisi untuk khalifah. Menurut al-Mawardi, khalifah ditetapkan bagi pengganti kenabian dalam penjagaan agama dan pengaturan urusan dunia. Sementara al-baidhawi memandang bahwa khalifah adalah pengganti bagi Rasulullah ﷺ oleh seseorang dari beberapa dalam penegakan hukum-hukum Syariah, pemeliharaan hak milik umat, yang wajib diikuti oleh seluruh umat. Menurut Abu al – A’la al – Maududi khalifah adalah bentuk pemerintahan manusia yang benar menurut pandangan al-qur’an. Yakni pengakuan negara akan kepemimpinan dan kekuasaan Allah dan Rasul-nya di bidang perundang – undangan, menyerahkan segala kekuasaan legislatif dan kedaulatan hukum tertinggi kepada keduanya, dan meyakini bahwa khilafahnya itu mewakili Sang Hakim yang sebenarnya, yaitu Allah.

Pengertian lain secara terminologis, khalifah adalah pemimpin tertinggi di dunia Islam yang menggantikan kedudukan Nabi ﷺ dalam mengurus agama dan pemerintahan Islam. Empat khalifah pertama, Abu Bakar, ‘Umar, Usman, dan ‘Ali, masing – masing berperan dalam menyelesaikan berbagai persoalan agama di masanya, dan berperan memperluas wilayah pemerintahan islam. Mereka juga memiliki peranan spiritual yang tinggi terlihat dari usaha mereka ketika menjabat khalifah. Karenanya mereka menerima gelar penghormatan *khalifah al-rasyidun* (khalifah yang lurus). Beberapa pemimpin umat islam sesudah mereka, tetap menggunakan gelar khalifah.

2) *Imamah dan imam*

Term imamah berasal dari kata imam. Dalam *Maqayis al – Lughah* dijelaskan bahwa term imamah pada mulanya berarti pemimpin shalat. Imam juga berarti orang yang diikuti jejaknya dan didahulukan urusannya, demikian juga khalifah sebagai imam rakyat, dan al – qur’an menjadi imam kaum muslimin. Imam juga berarti benang untuk meluruskan bangunan. Batasan yang sama, dikemukakan juga oleh al – Asfahani bahwa *al-imam* adalah yang diikuti jejaknya, yakni orang yang didahulukan urusannya, atau perkataannya, atau perbuatannya. Imam juga berarti kitab atau semisalnya. Jamak kata *al – imam* tersebut adalah *al- immah*.

Dalam Al – Qur’an, kata imam (bentuk tunggal) dipergunakan sebanyak 7 kali. Sementara kata *a’immah* (bentuk plural) 5 kali dengan arti dan maksud yang bervariasi sesuai dengan

penggunanya. Ia bisa bermakna jalan umum (QS. Yasin [36]: 12); pedoman (QS. Hud[11]: 7) ; ikut (QS. Al-Furqan [25]:74); dan petunjuk (QS. Al – Ahqaf [46]: 12). Begitu pula dalam makna kata pemimpin, kata ini merujuk pada banyak konteks, seperti pemimpin yang akan dipanggil Tuhan bersama umatnya untuk mempertanggungjawabkan perbuatan mereka (QA. Al Isra’:71) pemimpin orang – orang kafir ( QS. Al – Tawbah: 12); pemimpin spiritual atau para rasul yang dibekali wahyu untuk mengajak manusia mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, menunaikan zakat, yaitu Nabi Ibrahim, Ishaq, dan Ya’qub (QS. Al- Anbiya’: 73).

Term *imamah* dalam konteks sunnah dan syi’I berbeda pengertiannya. Dalam dunia sunni, imamah tidak dapat dibedakan dengan khilafah. Sedangkan dalam dunia syi’I, imamah bukan saja dalam konotasi lembaga pemerintahan, tetapi mencakup segala aspek. Hal ini disebabkan predikat imam bagi kaum syi’ah tidak saja terkait dengan aspek politik. Hal ini disebabkan predikat imam bagi kaum syi’ah tidak saja terkait dengan aspek politik, tetapi juga mencakup aspek agama secara keseluruhan: akidah, Syariah. Mistik, dan yang disepakati oleh kaum syi’ah ialah bahwa imam harus berasal dari ahl al-bayt dengan garis keturunan ‘Ali. Dengan demikian kaum syi’ah memahami bahwa konotasi imam erat sekali dengan dimensi keagamaan dan menjadi kurang tepat bila dikaitkan dengan aspek politik saja. Dari sinilah sehingga konotasi imam harus tetap mengacu pada pengertian pemimpin spiritual atau keagamaan.

### 3) *Ulu al-Amr*

*Ulu al-Amr* merupakan ungkapan frase nominal yang terdiri atas dua suku kata, *ulu* dan *al-Amr*. Yang pertama bermakna pemilik, dan yang kedua bermakna “perintah, tuntunan melakukan sesuatu, dan keadaan atau urusan.” Memperhatikan pola kata kedua, kata tersebut adalah bentuk mashdara dari kata kerja *amara-ya’ muru* (memerintah atau menuntut agar sesuatu dikerjakan). Dari sini, maka kata *ulu al – Amr* diterjemahkan “pemilik urusan” dan “pemilik kekuasaan” atau “hak memberi perintah.” Kedua makna ini sejalan, karena siapa yang berhak memberi perintah berarti ia juga mempunyai kekuasaan mengatur sesuatu urusan dan mengendalikan keadaan. Melalui pengertian semacam inilah, maka *ulu al-Amr* disepadankan dalam arti “pemimpin.”

Al – Thabari dalam tafsirnya menyebutkan bahwa para ahli takwil berbeda pandangan mengenai arti *ulu al-Amr*. Satu kelompok menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan *ulu al-Amr* adalah *umara*. Sedangkan kelompok lain berpendapat bahwa *ulu al-Amr* itu adalah *ahl al-ilmu wa al-fiqh* (mereka memiliki ilmu dan pengetahuan akan fiqh.). Sebagian yang lain berpendapat bahwa sahabat – sahabat Rasulullah-lah yang dimaksud dengan *ulu al-Amr*. Sebagian lainnya berpendapat *ulu al-Amr* itu adalah Abu Bakar dan Umar. Dalam *Ahkam al-Qur’an*, ibn al-Arabi menyatakan bahwa yang benar dalam pandangannya adalah bahwa *ulu al-Amr* itu umara dan ulama semuanya.

Pengertian pemimpin dengan term *ulu al-Amr* di atas dapat menjadi lebih luas lagi karena mencakup setia pribadi yang memegang kendali urusan kehidupan, besar ataupun kecil, seperti pemimpin negara, atau pemimpin keluarga, bahkan pemimpin diri sendiri juga termasuk di dalamnya.<sup>46</sup>

### c. Gaya Kepemimpinan

Keikutsertaan orang yang dipimpin tidak bisa lepas dari gaya dan cara dari seorang pemimpin yang mempengaruhinya. Secara leksikal, gaya dapat diartikan sebagai sikap, Gerakan, irama, lagu dan ragam. Dalam upaya memahami hakikat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka perlu dibahas terlebih dahulu pengertian dari gaya. Menurut asal usulnya, kata gaya berasal dari Bahasa Inggris yaitu *style*. Menurut Wahjosumidjo gaya adalah cara seseorang dalam perilaku sehari – hari. Pendapat ini menjelaskan bahwa gaya berhubungan dengan perilaku

<sup>46</sup> surahman Amin And Ferry Muhammadiyah Siregar, “Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al- Qur’an Surahman Amin,” *Tanzil: Jurnal Al-Qur’an*, 2015.

seseorang yang mengatur dirinya dalam beraktivitas serta untuk mencapai cita – cita yang diinginkannya.

Masih berhubungan dalam hubungannya dengan pengertian gaya, Mataheru mengemukakan bahwa gaya berkenaan dengan sikap seseorang dalam menata dirinya untuk menunjukkan jati dirinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya merupakan suatu kegiatan seseorang dalam menata dirinya untuk berhubungan dengan orang lain di sekitarnya agar memperoleh kedudukan yang layak dimasyarakat. Menurut Veithzal Rivai gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau yang diterapkan pemimpin.<sup>47</sup>

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam berhubungan dengan orang lain yang dibentuk oleh pendidikan dan pengalaman serta oleh pergaulan dengan lingkungan.

Masing – masing pemimpin mempunyai ciri dan karakteristik berbeda – beda, hal ini disesuaikan dengan watak dan kepribadiannya. Begitu juga tipe dan gaya ia memimpin sangat ditentukan oleh siapa yang ia pimpin dan situasi yang bagaimana kepemimpinannya. Ada 4 tipe kepemimpinan kepala sekolah yaitu (1) gaya authoritarian, (2) gaya laissez-faire, (3) gaya demokrasi, (4) gaya pseudo demokratis.<sup>48</sup>

#### 1) Gaya authoritarian (otoriter)

Gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Ia tidak senang didebat, tidak suka meminta pendapat anggotanya, yang ia suka adalah anggota melaksanakan tugas – tugas berdasarkan perintahnya secara patuh tanpa banyak protes.

Gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata – mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehadak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih dari segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

Inisiatif dan daya fikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat mereka. Kepala sekolah bebas membuat peraturan sendiri dan peraturan tersebut harus ditaati dan diikuti oleh pendidik, akhirnya tindakan yang beginilah yang tidak dapat menciptakan kegembiraan kerja dalam suatu kelompok, sebab pendidik merasa dipermainkan dan tidak adanya harga diri.<sup>49</sup> Kepemimpinan ini beranggapan bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung kepada dirinya. Dia bekerja sungguh – sungguh bekerja keras, tertib, dan tidak boleh dibantah. Sikapnya senantiasa mau menang sendiri, tertutup terhadap ide dari luar, dan hanya idenya yang dianggap akurat.

#### 2) Gaya laissez-faire

Adalah gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan pemimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatan masing – masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin. Ia tidak menunjukkan kualifikasi sebagai pemimpin karena tidak memberikan sumbangsih apa – apa pada organisasi. Ia

<sup>47</sup> Veithzal Rivai and Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).h. 2

<sup>48</sup> Dr Abdul Rahmat.M.Pd And Dr. Syaiful Kadir. M.Pd, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu* (Gorontalo: ZAHR Publishing, 2017).h.32

<sup>49</sup> BASHORI, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan,” *Ta’dib* V, no. november (2016): 19–28.

seorang yang acuh tak acuh tidak mau tahu masalah dan tantangan organisasi. Mungkin saja ia berbuat demikian karena ia banyak tugas diluar sehingga tidak cukup waktu untuk membimbing dan membangun organisasi bahkan mungkin karena ia tidak memiliki keahlian dalam bidang kerja organisasi yang dipimpinnya sehingga segala sesuatunya menyerahkan sepenuhnya kepada anggota.

Pendidik bekerja menurut kehendaknya masing – masing tanpa adanya pedoman kerja yang baik. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas – luasnya terhadap bawahan. Maka semua usahanya akan cepat tercapai. Apabila hal ini kita jumpai di sekolah, maka dalam hal ini bila menyelenggarakan rapat pendidik dapat dilaksanakan tanpa kontak pemimpin (kepala sekolah), tetapi dapat dilaksanakan tanpa acara. Rapat dapat dilaksanakan selagi anggota/pendidik dalam sekolah tersebut menghendaknya.

Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya semata – mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan pengaruh pemimpinnya. Kepemimpinan semacam ini sama dengan kepemimpinan *permisif*. *Permisif* sendiri bisa bermakna serba boleh, serba mengiyakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam sikap sikap sesungguhnya dari apatis. Pemimpin yang permisif tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Dia memberikan kebebasan kepada manusia organisasional, begini boleh, begitu boleh dan sebagainya. Bawahan tidak mempunyai pegangan yang jelas, informasi diterima simpang siur dan tidak konsisten.

### 3) Pseudo Demokratis

Merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan situasi kesan demokratis padahal pemimpin sangat pandai menggiring pikiran/ide anggota untuk kehendaknya. Seringkali pemimpin melaksanakan rapat, diskusi untuk meminta pendapat anggota padahal ia sudah memiliki pendapat sendiri yang akan dipakai dalam kebijakannya. Pemimpin yang menggunakan *pseudo-demokratis* ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Gaya kepemimpinan ini sebenarnya otoriter, akan tetapi seolah – olah demokratis.

### 4) Demokratis

Adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan berpartisipasi dalam kegiatan dan mengakui mereka secara profesional.<sup>50</sup> Demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memotivasi keterbukaan dan keinginan memotivasi pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Kepemimpinan demokrasi bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan pendidikan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokrasi banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan.<sup>51</sup>

Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah yang demokratis memerankan dirinya sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga kependidikan. Kepala sekolah dalam gaya demokratis, melaksanakan tugasnya atas dasar musyawarah, unsur – unsur demokratisnya harus nampak dalam seluruh tata kehidupan di sekolah.

<sup>50</sup> Mardiana, “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MTs Negeri 1 Lampung Utama.”

<sup>51</sup> Prof. Dr. H. Mukhtar. M.pd, El Widdah M.ag, and M.Pd.I, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektifitas Pengelolaan Sekolah*.h. 28-29

Pada gaya yang efektif terdapat empat gaya antara lain : (1) eksekutif, gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas – tugas pekerjaan dan hubungan kerja, (2) pencinta pengembangan (*developer*), gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas – tugas pekerjaan, (3) otokratis yang baik (*benevolent autocrat*) gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja, (4) birokrat, gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja.

Selain itu terdapat empat gaya kepemimpinan yang tergolong tidak efektif, antara lain : (1) pencinta kompromi (*compomiser*), gaya ini memberikan perhatian yang besar pada tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi, (2) *Missionart*, gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang – orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai, (3) *otokrat*, gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai, (4) lari dari tugas (*deserter*), gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja.

Banyak hasil – hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sagi mengemukakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari keenam faktor tersebut yang mendukung produktivitas tenaga kependidikan, secara eksplisit dalam iklim kerja diuraikan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam konteks lingkungan sekolah, seorang kepala sekolah juga memerlukan kepemimpinan yang transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikut dapat saling meningkatkan level – level moralitas dan motivasi masing - masing ke level yang lebih tinggi. Dalam hal ini, para karyawan merasa percaya, kagum, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Kepemimpinan transformasional dapat ditunjukkan oleh siapapun dalam organisasi dan dalam setiap posisi.

Yukl menyimpulkan bahwa esensi dari kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk bekerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai – nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, dan menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.<sup>52</sup>

#### d. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformasional*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi dari Bahasa Inggris yaitu “*to transform*” yang memiliki arti sebagai mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Pemimpin yang melakukan transformasi sesungguhnya adalah agen perubahan, karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.<sup>53</sup>

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan atau suatu model kepemimpinan yang berupaya meningkatkan sumber daya manusia dengan dan hubungan efek dari pemimpin terhadap bawahan yang dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.

<sup>52</sup> Ibid.h. 30

<sup>53</sup> Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.h. 230-231

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa yang akan datang juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.<sup>54</sup>

Keller mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari Hirarki Maslow yaitu kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri”. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena gaya kepemimpinan ini sungguh berkerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Kemudian, Sarros dan Butchatsky mengatakan bahwa: “Model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial”. Secara ringkas dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membawa organisasinya pada suatu tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada para anggota organisasi agar bergerak secara sungguh – sungguh menuju visi bersama dengan mengesampingkan kepentingan antar individu.<sup>55</sup>

#### e. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik yang melekat. Menurut Bass dan Avio menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi beberapa faktor, dimana faktor – faktor itu memiliki keterkaitan satu dengan yang lain. Faktor – faktor tersebut antara lain:

##### 1) Pengaruh yang diidealkan/Karismatik

Karismatik ialah sifat – sifat keteladanan yang ditunjukkan oleh pemimpin kepada pengikut dan sifat – sifat yang dikagum pengikut dari pemimpinnya. Salah satu perwujudan sifat teladan ialah dapat memberi contoh yang baik mengenai prilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.

##### 2) Stimulasi intelektual

Dalam memperlihatkan aspek stimulasi intelektual, pemimpin menstimulus pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari pemecahan hal baru dalam mengerjakan sesuatu. Pemimpin tidak memberikan kritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Pemimpin lebih memfokuskan diri pada pemberian apresiasi kepada setiap gagasan yang diberikan, sekecil apapun gagasan tersebut. Pengaplikasian sifat seperti ini akan membuat karyawan atau bawahannya bersemangat dalam mengemukakan gagasannya.

##### 3) Kepedulian secara perorangan

Kepedulian secara perseorangan ialah ciri pemimpin yang meberikan perhatian akan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka dapat maju dan terus berkembang dalam jenjang karir dan kehidupan mereka.

##### 4) Motivasi yang inspirasional

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam kegiatan bekerja, mengajak para karyawan agar dapat mewujudkan cita – cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi makna. Seseorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya.

<sup>54</sup> Abdul Karim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011).h. 164

<sup>55</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015).h. 102

Memberikan motivasi kepada pengikutnya agar dapat mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dari kegiatan bekerja maupun dalam pengembangan dirinya. Pemimpin juga menginspirasi para pengikutnya agar mewujudkan mimpi setinggi – tingginya dimasa mendatang, menanamkan semangat dan memberikan hal – hal yang positif kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja bawahannya.<sup>56</sup>

Kemudian karakteristik dan pendekatan kepemimpinan transformasional kepada kepala sekolah mengadaptasi Luthan adalah:

1) Karisma

Kepala sekolah dapat mentransformasikan visi dan misi, memunculkan kebanggaan, serta diberikan respek dan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah.

2) Inspirasi

Kepala sekolah mengkomunikasikan harapannya, menggunakan simbol – simbol agar dapat memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, sehingga mampu menjadi inspirasi bagi yang lain.

3) Stimulasi intelektual

Kepala sekolah menunjukkan kemampuan intelegensi, rasional serta pemecahan masalah dengan bijak dan penuh dengan pertimbangan.

4) Perhatian secara individu

Berkaitan dengan perhatian kepala sekolah antar individu kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah, sehingga kepala sekolah dapat dengan baik memahami pikiran dari tiap –tiap individu yang ada di lingkungan sekolah.<sup>57</sup>

2. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Iklim yang dimaksud yaitu berkaitan dengan satu situasi sebagaimana pengaruh pada pengalaman oleh pendidik dalam situasi tertentu berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat. Dengan aturan perilaku yang dilaksanakan dalam suatu lembaga, maka iklim yang baik diharapkan dapat tercipta untuk mempercepat pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Secara konsep, iklim kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang mewarnai atau karakter, spirit, *ethos*, suasana batin, dari setiap sekolah.<sup>58</sup> secara operasional, sebagaimana halnya pengertian pada iklim cuaca, iklim lingkungan kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata – rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek – aspek yang menentukan iklim kerja. Persepsi tersebut dapat diukur dengan cara pengamatan langsung dan wawasan dengan anggota komunitas sekolah, khususnya pendidik maupun dengan cara yang lebih praktis dan ekonomis tetapi reliabel, yaitu mendengarkan angket yang telah divalidasi.

Iklim kerja merupakan dua suku kata yang pada awalnya berbeda arti dan makna secara terpisah dapat ditelaah perbedaan pengertian iklim dan pengertian organisasi serta pengertian iklim organisasi sebagai satu kesatuan makna. Iklim mempunyai arti penting karena dapat mempengaruhi cara hidup, perasaan, dan bagaimana seseorang beradaptasi dalam suatu tempat atau lingkungan.

Iklim kerja di sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah dan keadaan sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Iklim kerja yang kondusif ialah iklim yang benar- benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan pendidik. Supardi mengatakan bahwa sekolah memiliki iklim yang kondusif apabila kepala sekolah dan pendidik memiliki etos kerja dan

<sup>56</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi* (Jakarta: Erlangga, 2012).h. 130-132

<sup>57</sup> Priansa, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.h. 236-237

<sup>58</sup> Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah* (Yogyakarta: Gava Media, 2015).h.9

peserta didik memiliki etos belajar, sedikit pelanggaran disiplin dan tata tertib sekolah baik oleh pendidik maupun peserta didik.<sup>59</sup>

Iklm kerja pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu organisasi. Berbagai pengertian mengenai iklim organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Hoy dan Miskey bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain karakteristik tersebut akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang ada pada suatu organisasi.<sup>60</sup>

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau setiap individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan definisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khusus atau nilai – nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi. Selanjutnya Stringer menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang – orang yang berbeda – beda dalam lingkungan tersebut.<sup>61</sup>

Dari berbagai definisi mengenai iklim kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar – mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Iklim kerja dapat diukur melalui *dimensi safety* (rasa aman), *teaching and learning* (kegiatan belajar mengajar), *interpersonal relationship* (hubungan dengan orang lain), dan *instirurional environment* (lingkungan kerja).<sup>62</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja merupakan alat untuk memecahkan masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya. Hal ini dapat ditularkan atau diajarkan kepada para individu untuk berpendapat, dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan tersebut.

#### b. Indikator Iklim Kerja.

Menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keefektifan kegiatan yang ada di sekolah tersebut sehingga dengan terciptanya iklim sekolah yang nyaman maka akan membuat seluruh komponen di sekolah tersebut dapat melakukan kewajibannya masing – masing dan dapat mencapai visi yang diinginkan.

Indikator dalam menilai iklim kerja antara lain :

##### 1) *Supportive* (dukungan)

Di dalam sebuah organisasi pemberian dukungan serta saling mendukung merupakan suatu hal yang mesti dilakukan. Dukungan merupakan tingkah laku kepala sekolah yang mau mendengarkan dan terbuka terhadap saran – saran dari pendidik, memberikan penghargaan terhadap pendidik, menghendel kritikan secara konstruktif, menghargai kemampuan

<sup>59</sup> Supardi, *Kinerja Guru*.h.125

<sup>60</sup> Karim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. h.195

<sup>61</sup> Novianty Jafri, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017).h. 51

<sup>62</sup> Supardi, *Sekolah Efektif* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015).h. 226

profesional pendidik dan staf lainnya, dan memperhatikan rasa tertarik secara personal dan profesional terhadap masing – masing pendidik. Individu akan merasa memperoleh dukungan apabila mereka didengarkan, dengan didengarkan mereka merasa dihargai dan dipahami. Dukungan yang diberikan kepada anggota organisasi akan membantu setiap anggota dalam melaksanakan tugas dan setiap pendidik membutuhkan dukungan dari berbagai pihak guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya.

2) *Collogial* (kesejawatan)

Kesejawatan berarti adanya keakraban, pertemanan, antusias bekerja dalam meningkatkan kompetensi profesional, saling berbagi pendapat dan saling percaya. Kesejawatan juga dapat dikatakan sebagai tingkah laku pendidik yang ditandai dengan rasa saling mendukung dalam melaksanakan tugas, terbuka dan profesional terhadap teman sejawat, antusias, saling menerima, dan saling menghargai akan kemampuan profesional masing – masing pendidik. Para pendidik yang saling percaya antar sesama akan meningkatkan rasa keakraban sehingga mampu bekerja sama.

3) Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana pendidik menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesame rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapat hasil yang baik..

4) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam sekolah dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesame rekan didalam sekolah.

5) Kejelasan Tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.<sup>63</sup>

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Higgins empat prinsip faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- 1) Pemimpin organisasi. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pemimpin di organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan – aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara – cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik – teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- 2) Tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan – tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim, menurut Toulson & Smith cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara karyawan dan karyawan. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.
- 3) Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok – kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

<sup>63</sup> Permata Putri, “Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok.”

- 4) Faktor eksternal organisasi. Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan sekurang – kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, sehingga menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Dilain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.<sup>64</sup>

Iklim kerja merupakan kondisi fisik dan non – fisik dalam suasana psikologis atau fenomena yang dirasakan oleh semua komponen didalam kegiatannya sehari – hari. Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik, sehingga semua komponen sekolah terutama pimpinan sekolah diharapkan mampu menciptakan dan memelihara iklim kerja yang kondusif di sekolah.

Sejalan dengan hal tersebut bahwa semua manusia sebagai anggota organisasi atau masyarakat memiliki peran dan tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang baik dan kondusif, karena kebanyakan kerusakan atau tidak kenyamanan kondisi atau iklim itu sendiri adalah disebabkan oleh manusia itu sendiri sebagaimana hal itu disinyalir dalam QS Ar-Rum: 41-42

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ٤١ قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلَ كَانَ أَكْثَرُهُمْ مُشْرِكِينَ ٤٢

Artinya:

“Telah Nampak kerusakan di darat dan di lautan disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar). Katakanlah: “adakanlah perjalanan di muka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang – orang yang terdahulu. Kebanyakan dari mereka itu adalah orang – orang yang mempersekutukan (Allah).”<sup>65</sup>

Berdasarkan dari ayat diatas jelas bahwa setiap manusia sebagai anggota organisasi atau lembaga pendidikan yang didalamnya adalah kepala sekolah, pendidik, staf, peserta didik, dan masyarakat pendidikan memiliki peranan yang sama untuk membangun dan menciptakan iklim atau suasana pendidikan yang kondusif dan nyaman sehingga akan membantu untuk pencapaian tujuan pendidikan.

### 3. Kinerja Pendidik

#### a. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>66</sup> Kinerja atau biasa juga disebut dengan prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai sebuah ungkapan atau sebutan atas kemampuan yang diraih untuk menghasilkan sesuatu berdasarkan penerahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Prestasi kerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai

<sup>64</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, Ditinjau Dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia, 2017).h. 7

<sup>65</sup> Departemen Agama RI, *Terjemahan Al-Qur'an*.h. 647

<sup>66</sup> Dr. Wagiran, *Kinerja Guru : Teori, Penilaian Dan Upaya Peningkatannya* (Yogyakarta: Deepublish, 2013).h.7.

penghargaan atau pencapaian secara langsung yang telah diperoleh para pekerja terdapat dengan mempertimbangkann persyaratan agar dapat terlihat hasil dari *output* yang dikerjakan.<sup>67</sup> Istilah kinerja pendidik berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang). Secara terminologi, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, sebab merupakan indikator untuk menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi.

Moeheriono menyatakan, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, ini sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai visi organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>68</sup>

Faktor – faktor dari penilaian kinerja dapat berorientasi pada diri sendiri, seperti bagaimana pengabdianya, kejujuran dalam berkerja, kesetiiaanya, kemauan yang kuat untuk berkerja, kerja sama yang dihasilkan, bagaimana prestasi kerjanya, pengembangan karier, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan disiplin dalam kerja.<sup>69</sup> Usman menyatakann bahwa “pencapaian dari hasil kinerja seseorang dinilai berdasarkan prosedur yang disesuaikan oleh kebutuhan, hal ini erat kaitannya dengan keberhasilan kinerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja.”<sup>70</sup> Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan *output* kerja atau hasil yang telah diperoleh seseorang, yang dapat dilihat dan dinilai berdasarkan usaha yang telah dilakukannya beserta kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai tujuana bersama.

#### b. Kinerja Pendidik

Tidak berbeda jauh dengan definisi dari kinerja, kinerja pendidik merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang pendidik untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik agar peserta didik bisa mencapai fase kedewasaan. Kinerja pendidik sebenarnya tertuju pada perilaku pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik untuk mempengaruhi peserta didik terhadap pencapaian tujuannya. Maka dapat disimpulkan yaitu kinerja pendidik merupakan hasil yang diperoleh pendidik dalam melakukan tugas – tugasnya dalam melaksanakan pembelajaran yang telah diamanahkan kepadanya yang dapat dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

#### c. Indikator Kinerja Pendidik

Penilaian kinerja dalam suatu lembaga memiliki tujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Secara individu, kinerja seseorang dapat dinilai dari beberapa hal seperti kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, arah, daya tahan, dan strategi khusus dalam menghadapi tugas. Indikator dalam menilai kinerja pendidik antara lain :

##### 1) Menyusun rencana pembelajaran.

Penyusunan pembelajaran meliputi sejauh mana kesiapan dari menyusun RPP, menyusun RPP yang berkualitas, RPP yang disusun dengan lengkap, menyusun RPP yang sesuai dengan kondisi peserta didik, situasi belajar, dan teknologi dalam pembelajaran, serta administrasi pendidik yang teratur.

##### 2) Melaksanakan pembelajaran.

<sup>67</sup> Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: ELEX Media Komputindo, 2017).h. 21.

<sup>68</sup> Ibid.h.23

<sup>69</sup> Ibid.h. 22

<sup>70</sup> Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, Dan Model*.h. 126

Pelaksanaan pembelajaran terdiri dari kelancaran proses KBM, sangat antusias dan memperhatikan interaksi dalam KBM yang berlangsung, penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, mengakhiri pembelajaran dengan baik, dapat mengembangkan bahan ajar yang berbentuk cetak, audio maupun visual, mampu mempertimbangkan beban dalam mengajar, kesesuaian KBM dengan kalender akademik, frekuensi program remedial, pelaksanaan KBM dengan menggunakan teknologi komputer.

3) Mengadakan hubungan antar pribadi.

Mengadakan hubungan antar pribadi yang meliputi usaha dalam mengembangkan minat dan bakat dari peserta didik, kesesuaian KBM dengan karakteristik peserta didik, kualitas penerapan keteladanan, kemampuan untuk mendorong prakarsa dan kreativitas peserta didik, kesempurnaan KBM dengan pembelajaran aktif, kreatif, kesediaan waktu untuk berkonsultasi dengan peserta didik, keterbukaan dalam menerima kritik dan saran.

4) Melaksanakan penilaian hasil belajar.

Menyusun pelaksanaan hasil belajar yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi, kelengkapan persyaratan pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.

5) Melaksanakan pengayaan.

Menyusun pelaksanaan pengayaan yang meliputi soal – soal Latihan, ulangan harian, tanya jawab dan evaluasi.

6) Melaksanakan remedial

Menyusun pelaksanaan remedial yang meliputi soal – soal yang disusun berdasarkan materi – materi yang telah dipelajari.<sup>71</sup>

d. Tugas dan Tanggung Jawab Pendidik

Menurut Suparta yang dikutip dari Erjati Abas, tugas dan tanggung jawab pendidik, yaitu:

- 1) Mengajar yang meliputi penyelenggaraan proses pembelajaran, seperti: pendidik menguasai bahan pengajaran, pendidik merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin, dan mengelola proses pembelajaran, dan menilai kegiatan pembelajaran.
- 2) Membimbing, merupakan memberi bimbingan terhadap para peserta didik dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi baik bersifat akademis maupun non-akademis.
- 3) Administrator, merupakan mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.<sup>72</sup>

Dilihat dari uraian diatas maka tugas dan tanggung jawab seorang pendidik seharusnya tidak hanya sebatas mendidik agar menjadi intelektual yang baik, melainkan harus membina akhlak peserta didik untuk melahirkan generasi penerus bangsa yang cerdas, beriman, dan bertaqwa serta berakhlak mulia sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan islam. Tugas dan tanggung jawab seorang pendidik yang utama adalah dapat menjadi suri teladan atau contoh yang baik bagi peserta didiknya. Sebagai teladan yang baik, maka tugas pendidik merupakan membimbing dengan kesungguhan kepada para peserta didiknya.

Hal ini telah difirmankan oleh Allah dalam Qs. Al – Baqarah: 44 yaitu:

<sup>71</sup> Supardi, *Kinerja Guru*.h.48

<sup>72</sup> Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*..h 28.

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَ تَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ ۗ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

Artinya:

Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir.<sup>73</sup>

Sedangkan menurut Uzer Usman yang dikutip Erjati Abas, mengatakan bahwa tugas seorang pendidik dalam melaksanakan tugas sebagai pengabdian pendidikan terbagi atas tiga jenis tugas, yaitu:

- 1) Tugas pendidik sebagai profesi mencakup: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik artinya meneruskan dan mengembangkan nilai – nilai hidup. Mengajar artinya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih artinya mengembangkan keterampilan – keterampilan pada peserta didik.
- 2) Tugas pendidik dalam bidang kemanusiaan, ia harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua dari para peserta didik, ia harus menarik simpati dari peserta didik.
- 3) Tugas pendidik dalam masyarakat, merupakan mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.<sup>74</sup>

Berdasarkan dari beberapa penjelasan para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tugas dan tanggung jawab pendidik dalam menjalankan tugasnya berkaitan dengan amanatnya sebagai pendidik yang tidak hanya sekedar paham akan materi yang akan diajarkan, melainkan juga mampu menyampaikan materi dengan baik, mampu memahami karakteristik peserta didiknya, dan dapat menjadikan diri sebagai teladan yang baik bagi para peserta didiknya.

#### e. Evaluasi Kinerja Pendidik

Evaluasi kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengukur kinerja seseorang. Adapun tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi yang telah diperoleh organisasi, tim maupun individu.
- 2) Memberikan *feedback* terhadap tujuan serta sasaran kinerja, perencanaan, dan proses pelaksanaan kinerja.

Sesuai dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul – Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>75</sup>

Selain itu, tujuan dengan dilaksanakannya evaluasi kinerja merupakan untuk menyediakan pengetahuan dan keahlian dalam membangun sistem penilaian kinerja dan penerapan sistem imbal jasa, untuk memotivasi pekerja yang berhubungan dengan dukungan dalam upaya meningkatkan kapabilitas dan pertumbuhan. Evaluasi kinerja merupakan kegiatan yang amat penting mengingat dengan dilakukannya kegiatan ini pendidik dapat memahami kelebihan, serta kelemahannya, sehingga dari berbagai hasil evaluasi kinerja ini dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri pendidik agar lebih bersemangat dalam mencapai

<sup>73</sup> Departemen Agama RI, *Terjemahan Al-Qur'an*.h.55

<sup>74</sup> Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.h. 31

<sup>75</sup> Departemen Agama RI, *Terjemahan Al-Qur'an*.h. 203.

prestasi kerja. Dilain sisi dari kegiatan evaluasi ini pihak sekolah dapat mengetahui apakah rencana yang telah disusun sesuai dengan pelaksanaannya atau target yang akan dicapai.<sup>76</sup>

f. Cara Meningkatkan Kinerja Pendidik

Langkah yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal pendidik seperti minat, bakat, dan faktor eksternal pendidik seperti pendidikan, dan Latihan. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pendidik ada dua klasifikasi antara lain :

- 1) Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah
- 2) Upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh pendidik.

Upaya lain yang bisa ditempuh untuk membentuk dan meningkatkan kinerja pendidik yaitu :

- 1) Melaksanakan supervisi kunjungan kelas, sehingga kekurangan – kekurangan yang terjadi selama kegiatan KBM berlangsung dapat ternilai oleh kepala sekolah untuk selanjutnya dilakukan perbaikan berdasarkan pada hasil pengamatan supervisi tersebut.
- 2) Pembentukan kelompok diskusi kerja pendidik yang disusun senyaman mungkin dengan tujuan meningkatkan kinerja pendidik.
- 3) Mengadakan rapat rutin bulanan sebagai media evaluasi untuk pencapaian karier pendidik kedepannya.
- 4) Membentuk organisasi profesi kependidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik yang sudah profesional.<sup>77</sup>

4. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” memiliki arti seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain ataupun kelompok dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Kepemimpinan berhubungan dengan aktivitas, sifat – sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, bagaimana interaksi dan kontribusi peran satu dengan lainnya terhadap kedudukan suatu jabatan.

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan berupaya menggiring sumber daya manusia yang dipimpinnya kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan dan membangun kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturalisasi sekolah dan menurut apa yang dirasakan pendidik hal yang mmeberikan sumbangan bagi perbaikan perolehan belajar peserta didik. Jadi kepemimpinan transformasional yang diteliti dalam penelitian ini mencakup perilaku kepala sekolah dalam mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki mulai dari melakukan perubahan terhadap sistem sekolah, membuat para pendidik mendukung seluruh kegiatan pengembangan, kepuasan kerja pendidik, serta memberikan praktik – praktik pembelajaran atau kultur sekolah. Sehingga sangat jelas dengan dijalankannya kepemimpinan transformasional secara efektif maka para anggotanya akan merasa tercipta suasana kekeluargaan didalam dan diantara anggota, saling merawat satu dengan yang lain, serta memiliki visi dan berupaya untuk mengaktualisasikannya.

Iklim kerja merupakan suatu keadaan yang dibuat untuk memberikan rasa nyaman bagi warga sekolah. sehingga kegiatan yang diadakan di sekolah dapat berjalan dengan efektif. Kepala sekolah sebagai *stackholder* hendaknya mampu menciptakan keadaan tersebut, sehingga visi yang telah dicita – citakan dapat dicapai dengan baik serta para pendidik, staf, murid dan orang tua dapat merasa percaya dengan kondisi di sekolah tersebut.

Pendidik memiliki kewajiban dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi para peserta didik. Maka dari itu, pendidik diharapkan memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan penerus bangsa

<sup>76</sup> Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.h.42

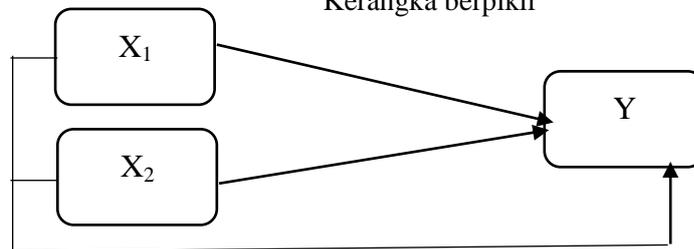
<sup>77</sup> Dr. Wagiran, *Kinerja Guru : Teori, Penilaian Dan Upaya Peningkatannya*.h.48

yang berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non – akademik. Kepemimpinan transformasional dan iklim kerja akan memberikan pembinaan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada pendidik agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kerangka berpikir pada penelitian ini disusun berdasarkan pada diagram berikut ini :

Gambar 2.1

Kerangka berpikir



Keterangan:

X<sub>1</sub>: Kepemimpinan Transformasional

X<sub>2</sub>: Iklim Kerja

Y: Kinerja Pendidik

## B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam sebuah pertanyaan, karena jawaban yang diberikan baru sebatas teori yang saling berkaitan dan fakta – fakta yang ada belum bersifat nyata.<sup>78</sup> Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis. Peneliti mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisis yang digunakan. Hipotesis yang penulis ajukan ada dua yaitu: hipotesis penelitian dan hipotesis statistik, dengan rincian sebagai berikut:

### a. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian diartikan sebagai jawaban sementara untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang akan dibuktikan dengan data yang telah terkumpul.<sup>79</sup> Dalam penelitian ini hipotesisnya ialah:

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur.

H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh iklim kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Lampung Timur.

H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah.

### b. Hipotesis Statistik

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi dalam penelitian (tolak ukur) yang akan diujikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>0-1</sub>:  $\mu_1 \leq \mu_2$  (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur).

H<sub>1-1</sub>:  $\mu_1 > \mu_2$  (Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur)

H<sub>0-2</sub>:  $\mu_1 \leq \mu_2$  (Tidak terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur).

H<sub>1-2</sub>:  $\mu_1 > \mu_2$  (Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur).

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014).h, 96

<sup>79</sup> Ibid.h. 98

$H_{0-3}$ :  $\mu_1 \leq \mu_2$  (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur).

$H_{1-3}$ :  $\mu_1 > \mu_2$  (Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Muhammadiyah Lampung Timur).



## DAFTAR RUJUKAN

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: ELEX Media Komputindo, 2017.
- Abu Zakaria Yahya bin Syarif al-Nawawi. *Riyadh Al-Shalihin Min Kalam Sayid Al Mursalin*, n.d.
- Adzkiya, Ahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Mts Ma'arif NU Kabupaten Banyumas." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 22(4) (2021). <https://doi.org/492-500>.
- Ajefri, Feska. "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah." *Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017): 100–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i1.793>.
- Al-Falah, Aji, Supiah Supiah, and Said Subhan Posangi. "Pengelolaan Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2019): 37–44. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i1.1055>.
- Amin, Surahman, and Ferry Muhammadsyah Siregar. "PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN DALAM AL- QUR'AN Surahman Amin." *Tanzil: Jurnal Al-Qur'an*, 2015.
- AMIRUDIN. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017): 23–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i2.2261>.
- Ancok, Djamaludin. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Angelia, Yeni. "Merantau Dalam Menuntut Ilmu." *Jurnal Living Hadis* 2, no. 1 (2017): 67–82.
- Anwar, Herson. "Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Perspektif Pengelolaan Madrasah Aliyah Swasta." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2017): 15–27.
- Bafadhol, Ibrahim. "Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia." *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* 06, no. 11 (2017): 72.
- . *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar : Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- BASHORII. "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN." *TA'DIB V*, no. november (2016): 19–28.
- Baskoro, Candra Aji. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang III* (2014). <https://doi.org/2252-6552>.
- Cahaya, Army, Putra Rustamaji, Dedi Purwana, and Corry Yohana. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru SMK Swasta Di Jakarta Timur." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5, no. 2 (2017).
- Cahyono, Ujang Tri, Mohammad Syamsul Maarif, and Suhajono. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember." *Jurnal Manajemen & Agribisnis* 11, no. 2 (2015): 68–76. <https://doi.org/10.17358/jma.11.2.68-76>.
- Daryanto. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Departemen Agama RI. *Terjemahan Al-Qur'an*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Dewi, R. "Kinerja Kepala Sekolah : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 18, no. 02 (2016): 150–56. <https://doi.org/10.31227/osf.io/qkgzw>.
- DJAFRI, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)*. Edited by Arifin

- Tahir. I. sleman: Deepublish, 2017.
- Dr. Wagiran. *Kinerja Guru : Teori, Penilaian Dan Upaya Peningkatannya*. Yogyakarta: Deepublish, 2013.
- Fatimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Garum. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9 nomor 1 (2019): 58–75.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4544>.
- Hadiati, Eti. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS SE-KOTA BANDAR LAMPUNG." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019* 8, no. I (2018): 50–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hidayat, Nandang, and Farida Wulandari. "The Impact of Leadership Behavior on School Performance." *Cakrawala Pendidikan* 39, no. 3 (2020): 493–506.  
<https://doi.org/10.21831/cp.v39i3.31005>.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, Ditinjau Dari Dimensi Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia, 2017.
- Intan Slivana, Aan komariah, and Abu Bakar. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23, no. 2 (2016): 173–88.
- Jafri, Novianty. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Junaidah. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019* 6 (2016): 100–118.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i2.802>.
- Karim Masaong, Abdul. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Kartini Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kiriwaib, Karolina Y.K. "Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Sekolah Menengah Atas Swasta, Distrik Heram Dan Abepura Di Kota Jayapura." *Kariwari. Jurnal Pendidikan* 2, no. 2 (2016): 3–106.
- Kristiawan, Muhammad, and Nova Asvio. "Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2018): 86–95. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p86-95>.
- Kuswaeri, Iwa. "Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," 2019, 1–13.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/c8st6>.
- Lumban Gaol, Nasib Tua. "Teori Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 213.  
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>.
- Maesaroh, Siti, Masduki Asbari, Dhaniel Hutagalung, Mustofa, Eva Agistiawati, Sucipto Basuki, Patrilia Rasyi Radita, et al. "Pengaruh Religiusitas Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior." *Journal Of Education Psychology and Counselling* Volume 2 N (2020). <https://doi.org/2716-4446>.
- Manu, Lukas, Johanis N. Kallau, Paulus Taek, and Fredrik Abia Kande. "An Analysis of the Teaching Performance of Teachers of Elementary Schools in Kupang." *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 24, no. 1 (2020): 15–26.  
<https://doi.org/10.21831/pep.v24i1.25590>.
- Mardiana. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MTs Negeri 1 Lampung Utama." Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.

- Marno.M.Ag. & Triyo Supriyatno,S.pd., M.Ag. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Edited by Ali S. Mifka. Bandung: PT Refika Aditama, 2013.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sukender*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Mauli, C. “Rasionalitas Konsepsi Budaya Nusantara Dalam Menggagas Pendidikan Karakter Bangsa Multikultural.” *Islam Nusantara* 1 (2017): 105–17.
- Miyono, Noor, and Rakhmat Basuki. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.” *Jurnal Smart* Vol. 02 No (n.d.): h. 122.
- Mondiani, Tria. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln ( Persero ) Upj Semarang.” *Jurnal Administrasi Bisnis Volume* 1, no. 1 (2015): 46–54.
- Monoyasa, Mahardika Wardhana, Raden Andi Sularso, and Dewi Prihatini. “Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasardengan Motivasi dan Inovasi Guru Sebagai Variabel Intervening di Kota Administratif Jember.” *Relasi: Jurnal Ekonomi* 13, no. 2 (2017): 315–35. <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/120>.
- Narbuko, Cholid. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Stain Press, 2012.
- Permata Putri, Astrid. “KONTRIBUSI IKLIM KERJA TERHADAP KREATIVITAS GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN TANJUNG HARAPAN KOTA SOLOK.” *Jurnal Adminitrasi Pendidikan* 3 (2015): 739–59.
- Pertiwi, Erlani, Aan Komariah, and Dedy Achmad Kurniady. “MOTIVASI DAN IKLIM KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MENGAJAR DOSEN.” *JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN* 2 (2019): 195–205.
- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Prof. Dr. H. Mukhtar. M.pd, Dr. minnah El Widdah M.ag, and Hj. Hindung. M.Pd.I. *KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PENGELOLAAN MADRASAH*. Jambi: Salim Media Indonesia, 2019.
- Putro, B.N. “Pengembangan Media Pembelajaran Keterampilan Gerak Dasar Untuk Anak Usia Dini.” *Prodi Pendidik. Jasm. Kesehat.*, 2016, 4.
- Rahawarin, Christifora, and Suharsimi Arikunto. “Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 173–88. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>.
- Rahmat.M.Pd, Dr Abdul, and Dr. Syaiful Kadir. M.Pd. *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN BUDAYA MUTU*. Gorontalo: Zahr Publishing, 2017.
- Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Said, Akhmad. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah” 2, no. 1 (2018): 257–73.
- Sri Kurniawati, Sukmawati, and Chiar M. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa* Vol 6, No (2017). <https://doi.org/2715-2723>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sujarweni, wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Supardi. *APLIKASI STATISTIKA DALAM PENELITIAN EDISI REVISI. II*. Jakarta: Change Publication Design, 2013.
- . *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016.
- . *Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015.

- Tim dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- tim penyusun. *Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Triyono, Urip. *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENDIDIKAN (Formal, Non Formal, Dan Informal)*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Undang - Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Usman, nasir. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, Dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahnya*. jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Werang, Basilius Redan. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 1, no. 1 (2014): 128–37. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>.
- Yanto, Murni, and Irwan Fathurrochman. "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123. <https://doi.org/10.29210/138700>.

