

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**PUJIANTI
NPM. 1911030161**



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

PUJIANTI

NPM. 1911030161

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I: Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd
Pembimbing II: Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Guru merupakan orang yang sangat berperan dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Kinerja guru dikatakan baik apabila menghasilkan peserta didik yang cerdas dan memiliki ahlak yang baik. Guna meningkatkan kinerja guru ada faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih merujuk kepada perubahan bukan hanya masa sekarang, akan tetapi juga hingga masa depan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah di SMK Nashihuddin Bandar Lampung. Jumlah sampel sebanyak 30 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 linearitas, dan teknis analisis data menggunakan uji T, uji F, regresi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pendidik di SMK Nashihuddin Bandar Lampung dengan besaran koefisien korelasi sebesar 0,989 dan koefisien determinasi sebesar 69% pada taraf signifikansi 0,05; (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung dengan besaran keefisien korelasi sebesar 0,980 dan koefisien determinasi sebesar 28%; (3) Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung dengan koefisien korelasi sebesar 0,982 dan koefisien determinasi sebesar 98,2%. Hal ini berarti kontribusi

variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional) dan variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 9,82% dan sisanya sebesar 1,8% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*



ABSTRACT

Teachers are people who play a very important role in imparting knowledge to their students. The teacher's performance is said to be good if it produces students who are intelligent and have good morals. In order to improve teacher performance, there are influencing factors, including the principal's leadership and work discipline. School principals with a transformational leadership style refer more to changes not only in the present, but also into the future. Good work discipline will improve teacher performance thereby accelerating the achievement of organizational goals. This study aims to find out how much influence the transformational leadership and the work discipline has on the performance of teacher at Nashihuddin Vocational of Bandar Lampung.

This research uses a quantitative approach with this type of field research. The population in this study is at Nashihuddin Vocational of Bandar Lampung. The sample 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 linearity test, and using the T test, the F test, multiple regressions, and the coefficient of determination.

The results of this study concluded that: (1) the transformational leadership has an influence on the performance of educators at Nashihuddin Vocational of Bandar Lampung with a correlation coefficient of 0.989 and a coefficient of determination of 69% at a significance level of 0.05; (2) The working discipline has an influence on teacher performance at Nashihuddin Vocational of Bandar Lampung with a correlation coefficient of 0,980 and a coefficient of determination of 28%; (3) The transformational leadership and the work discipline simultaneously affect the performance of teachers at Nashihuddin Vocational of Bandar Lampung with a correlation coefficient of 0.982 and a coefficient of determination of 98,2%. This means that the contribution of variable X1 (Transformational Leadership) and variable X2 (Working Discipline) to variable Y (Teacher Performance) is 9,82% and the

remaining 1,8% is caused by other factors which are not the focus of discussion in this study.

Keywords: *transformational leadership, work discipline, teacher performance*



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pujianti
NPM : 1911030161
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung” 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 2023
Penulis



Pujianti
1911030161



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)705289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung

**Nama : Pujianti
NPM : 1911030161
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Telah Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

**Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408251988032002**

Pembimbing II

**Prof. Dr. H. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yeri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Betkol. H. Endro Suratmaja, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 7032608

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG"** disusun Oleh: **PUJIANTI NPM: 1911030161**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqosyahkan pada Hari/Tanggal: **Kamis, 7 Desember 2023**.

TIM MUNAQOSYAH SKRIPSI

Ketua : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag

Sekretaris : Devin Cumbuan Putri, M.Pd

Penguji Utama: Dr. Hj. Yetri, M.Pd

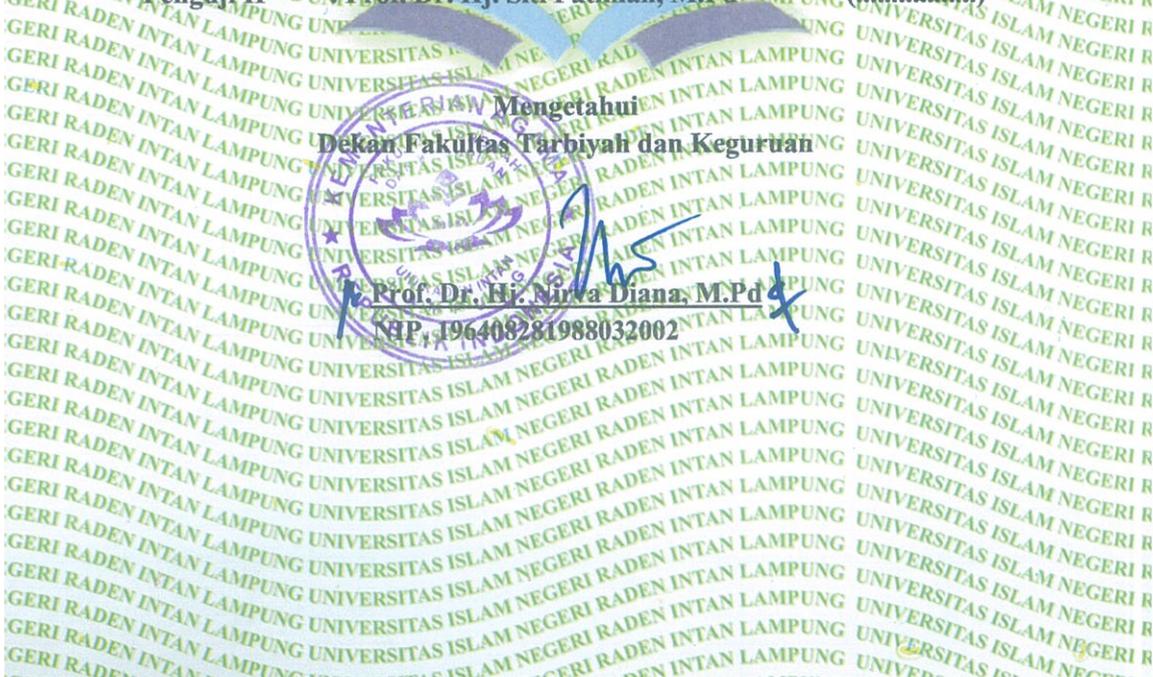
Penguji I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

Penguji II : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

NPM. 196408281988032002



MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.s Al-Baqarah :286)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat 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 Duki, dan Ibu Mujiwati 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 saudaraku Susilawati dan Khoirul Anam, keponakanku M. Farkhan Lailan dan Latifatu Nazwa yang telah memberikan semangat, menguatkan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada bapak ibu dosen fakultas tarbiyah dan keguruan khususnya prodi manajemen pendidikan islam yang telah memberikan ilmunya dari mulai awal semester hingga selesai.
4. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku, Febri Nugraini, Yanti, Kusnul Siti Chotimah, Aprilia Dwi Handayani, Ahmad Rohim, Khafid Wahyu Hidayat yang telah memberikan dukungan, untuk terus maju serta berjuang bersama dari mulai masuk kuliah hingga sampai wisuda.
5. Almameter tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu dikenang.
6. Terimakasih kepada orang-orang baik yang telah membantu saya, baik berupa tenaga, pikiran, dan waktu, baik dalam bentuk materi maupun non materi, hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Bandar lampung, September 2023
Penulis

Pujianti
1911030161

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Pujianti, lahir di Gunung Agung, Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, pada tanggal 5 Juli 2000. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Duki dan Ibu Mujiwati. Memiliki 1 kakak perempuan bernama Susilawati. Saat ini penulis tinggal di Gunung Agung, Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur.

Masa pendidikan penulis dimulai pada tahun 2007 di SD Negeri 1 Gunung Agung dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan ketingkat menengah pertama di SMPN T 1 Gunung Agung dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan di tingkat sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Sekampung Udik dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis meneruskan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Strata satu (S1) dan terdaftar sebagai Mahasiswi.

Pengalaman organisasi yang pernah penulis ikuti yaitu mengikuti lomba kaligrafi se-Kecamatan Sekampung Udik, mengikuti kegiatan pramuka di SMPN T 1 Gunung Agung. Mengikuti kegiatan pramuka di SMA Negeri 1 Sekampung Udik, menjadi anggota vocal grup di SMA Negeri 1 Sekampung Udik, mengikuti LCT 4 Pilar se-Kabupaten Lampung Timur. Anggota Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA), Anggota Ikatan Mahasiswa Lampung Timur semasa menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Pada bulan Juli 2022 penulis melaksanakan KKN-DR di desa Gunung Agung Kecamatan Sekampung Udik Lampung. Pada bulan September 2022 penulis melaksanakan PPL di SMA Negeri 3 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran 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 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG”**.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak 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, sekaligus pembimbing I yang dengan ikhlas menuntun dan membimbing penulis, memberikan banyak arahan dan inspirasi selama penyusunan skripsi.
2. Dr. Yetri, M. Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Dr. Riyuzen Prajatuala, M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing, menuntun, dan banyak mengajarkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya.
5. 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.

6. Samsu Rohman, S.Mn.,M.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Nashihuddin Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.
7. Sartini, S.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Nashihuddin Bandar Lampung yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.
8. Jefri Ari Sandi, S.E. selaku Tata Usaha di SMK Nashihuddin Bandar Lampung yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.
9. Seluruh pendidik dan staf SMK Nashihuddin Bandar Lampung yang telah berpartisipasi dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Febri Nugraini yang selalu memberikan semangat dan menjadi tempat untuk berbagi keluh kesah untuk bisa segera menyelesaikan studi.
11. Sahabat – sahabat seperjuangan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Yanti, Kusnul Siti Chotimah, Riski Anggun Fikri, Khafid Wahyu Hidayat, Ahmad Rohim, Aprilia Dwi Handayani yang telah memberikan semangat, dukungan dan bantuan kalian penulis tidak mungkin hingga sampai saat ini.
12. Teman – teman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2019, dan Manajemen Pendidikan Islam kelas B.

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 2023
Penulis

Pujianti
1911030161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
HALAMAN PERSETUJUAN	ix
HALAMAN PENGESAHAN	x
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	4
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Masalah.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	17
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	18
H. Sistematika Penulisan.....	22

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan	23
B. Pengajuan Hipotesis	57

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	59
B. Pendekatan dan Sifat Penelitian	59
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	60
D. Definisi Operasional Variabel.....	61
E. Instrumen Penelitian.....	63
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	65

G. Teknik Analisis Data.....	67
H. Uji Hipotesis.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	71
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	111
B. Rekomendasi	112

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Penelitian Kinerja Guru	14
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	63
Tabel 3.2 Penetapan Skor Skala Likert	65
Tabel 4.1 Data Program Keahlian	72
Tabel 4.2 Data Keadaan Pendidik	85
Tabel 4.3 Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	86
Tabel 4.4 Data Keadaan Peserta Didik.....	89
Tabel 4.5 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional.....	90
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional.....	92
Tabel 4.7 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	92
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	93
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Guru	94
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Guru	95
Tabel 4.11 Uji Normalitas <i>Shapiro Wilk</i>	96
Tabel 4.12 Uji Linearitas.....	97
Tabel 4.13 Uji F	97
Tabel 4.14 Uji T	98
Tabel 4.15 Hasil Uji T	99
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	100
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi	101
Tabel 4.18 Regresi Linear Berganda.....	101
Tabel 4.19 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	102
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 56



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru
- Lampiran 2 Angket Kepemimpinan Transformatif
- Lampiran 3 Angket Disiplin Kerja
- Lampiran 4 Angket Kinerja Guru
- Lampiran 5 Data Tabulasi Angket Variabel X1 Kepemimpinan Transformatif
- Lampiran 6 Data Tabulasi Angket Variabel X2 Disiplin Kerja
- Lampiran 7 Data Tabulasi Angket Variabel Y Kinerja Guru
- Lampiran 8 Rekapitulasi Angket
- Lampiran 9 Uji Normalitas dan Uji Linearitas
- Lampiran 10 Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi, dan Koefisien Korelasi
- Lampiran 11 Surat Penelitian
- Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 13 Surat Balasan Pra Penelitian
- Lampiran 14 Dokumentasi Foto
- Lampiran 15 Absensi Kehadiran Guru

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran mengenai judul skripsi ini, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung” yang penulis teliti, istilah-istilah tersebut antara lain:

1. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin guna memotivasi dan memastikan bawahannya untuk bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga yang telah ditetapkan.¹

Kepemimpinan transformasional ditinjau dari asal katanya tersusun dari kata kepemimpinan dan transformasional. Pertama, kepemimpinan merupakan teknik atau gaya yang digunakan oleh seorang leader atau pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau bawahannya guna melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kedua, transformasional menjelaskan tentang adanya sifat perubahan dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Kata transformasional berasal dari kata “*to transform*”, yang berarti mentransformasi, yaitu mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan sebelumnya.

Menurut Harbani “kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk dibawa ke arah pengembangan

¹ Veranita Salikhah, & Amelia Rahmi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pmeberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh,” Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) 8, no. 1 (2018): 16–33.

organisasi”.² Menurut Bass berpendapat bahwa “kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan”.³

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan atau cara seorang pemimpin dalam bekerja baik dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal SDM dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁴ Kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, mengubah nilai pada suatu unit guna pemenuhan kebutuhan yang ada.

Menurut Sinambela mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh seorang leader untuk berkomunikasi kepada bawahannya agar mereka bersedia untuk mengikuti dan menaati aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi

² Bambang Budi Wiyono, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 20, no. 2 (2007): 151–70.

³ Thomas Stefanus Kaihatu, “Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 9, no. 1 (2007): pp.49-61, <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16635>.

⁴ Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (jakarta: kencana, 2017). Hlm. 87.

yang artinya jika disiplin kerja tidak diterapkan oleh pegawai dengan baik maka sukar bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya”.⁵

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau lembaga memenuhi berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menunjukkan sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk responsibilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja dapat dikatakan sebuah hasil kerja dan progress yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja merupakan tanda keberhasilan atau prestasi kerja yang dicapai oleh suatu organisasi dan orang-orang yang termasuk kedalamnya. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas.⁶

Guru merupakan profesi profesional dimana seseorang tersebut dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Kinerja guru menurut Martinis Yamin merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada.⁷ Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang guru yaitu guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

⁵ Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja Dalam Islam,” *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, no. 36 (2015): 152–168.

⁶ Tsauri, “*Manajemen Kinerja (Performance Management)*”, Hlm, 1.

⁷ Uray Iskandar, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*”, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, (2013), 1018–27, jurnal.untan.ac.id.

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara baik dan dengan menggunakan segala sumber daya dan dana secara efektif dan efisien.

B. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman, pendidikan dituntut untuk mampu menjawab tantangan masa depan. Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk menanggulangi kebodohan dan kemiskinan yang terjadi di suatu negara. Sebagaimana diketahui bersama, bahwasanya dengan seseorang yang mengenyam pendidikan, orang tersebut telah mengetahui berbagai hal yang ada di dunia ini. Tidak hanya berpengaruh secara individual, bahkan dapat pula berpengaruh terhadap bangsa dan negara. Di Indonesia penyelenggaraan pendidikan merupakan kepentingan nasional, sehingga hak untuk memperoleh pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang dijamin oleh Pasal 31 UUD 1945 yang berbunyi:

“Pasal 31 ayat 1 dan 2, (1) Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Pasal 31 ayat 3, (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Pasal 31 ayat 4, (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Pasal 31 ayat 5,

⁸ “PP No. 74 Tentang Guru,” 2008.

(5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia”.⁹

Pada intinya, makna dari Pasal 31 UUD 1945 ialah mengenai hak dan kewajiban warga negara dalam bidang pendidikan, serta kewajiban dan prioritas pemerintah dalam menyelenggarakan pendidikan dasar dan nasional. Dikatakan sebagai hak, karena setiap warga negara berhak untuk mendapatkan serta menempuh pendidikan. Sedangkan kewajibannya adalah menempuh atau mengikuti pendidikan dasar. Pemerintah juga mengusahakan serta menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional guna meningkatkan keimanan, ketakwaan, serta akhlak mulia dengan tujuan guna mencerdaskan kehidupan bangsa.

Syamsul Kurniawan merumuskan pendidikan sebagai bimbingan atau didikan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan peserta didik, baik jasmani maupun rohani, menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Definisi pendidikan secara luas, yaitu “pengembangan pribadi dalam semua aspeknya”, dengan catatan bahwa yang dimaksud “pengembangan pribadi” mencakup pendidikan oleh diri sendiri, lingkungan dan orang lain. Sedangkan kata “semua aspek” mencakup aspek jasmani, akal dan hati.¹⁰ Tugas pendidikan bukan sekedar meningkatkan kecerdasan intelektual, tetapi juga mengembangkan seluruh aspek kepribadian peserta didik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan bahwa pendidikan berasal dari kata “didik”, yang kemudian mendapatkan imbuhan “men” sehingga menjadi kata “mendidik” yang memiliki arti memelihara dan memberi latihan. Untuk memelihara dan memberi latihan diperlukan

⁹ “UUD 1945 Beserta Amandemennya”, (Surakarta: CV. ITA, 2019). Hlm. 23-24.

¹⁰ Syamsul Kurniawan. "FILSAFAT PENDIDIKAN ISLAM Kajian Filosofis Pendidikan Islam Berdasarkan Telaah Atas Al-Quran, Hadits, Dan Pemikiran Ahli Pendidikan". (Malang: Madani, 2017). Hlm. 6.

pedoman, ketentuan, dan petunjuk mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Dalam bahasa Yunani, pendidikan berasal dari kata “*pedagogi*” yaitu kata “*paid*” yang artinya “*anak*” sedangkan “*agogos*” memiliki arti “*membimbing*” sehingga “*pedagogi*” dapat diartikan sebagai “*ilmu seni mengajar anak*”.¹¹

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan 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”.¹²

Pendidikan merupakan media yang sangat efektif dan juga efisien untuk menumbuhkan nilai dari kekuatan, kapasitas, keahlian, kekayaan manusia yang membentuk sebuah elemen penting dalam pengembangan. Pendidikan adalah salah satu upaya pembinaan, pembentukan, pengarahan, pencerdasan, pelatihan yang ditujukan kepada semua peserta didik secara formal, in formal maupun nonformal.¹³ Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan perkembangan dari kehidupan suatu bangsa. Salah satu ciri berhasilnya sebuah pendidikan ditandai dengan terimplementasikannya ilmu pengetahuan dalam kehidupan sosial masyarakat dengan tetap berorientasi pada wawasan kearifan lokal yang sesuai dengan tradisi dan budaya

¹¹ Zalik Nuryana, “Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pendidikan Agama Islam”, *Tamaddun* 19, no. 1 (2019): 75, <https://doi.org/10.30587/tamaddun.v0i0.818>.

¹² Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, “*Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*,” (2003).

¹³ Nurhayati dan Kemas Imron Rosadi, “*Determinasi Manajemen Pendidikan Islam : Sistem Pendidikan , Pengelolaan Pendidikan , Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)*,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 451–64, <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1> Received:

bangsanya sendiri. tujuannya tidak lain untuk menghasilkan generasi muda yang berkepribadian dan berkarakter.

Hal ini juga dijelaskan dalam islam bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Islam mengajarkan umatnya untuk menjadi orang-orang yang berpendidikan, dengan tujuan supaya mereka dapat membedakan mana yang benar dan mana yang salah, hal ini ditegaskan oleh firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Alaq ayat 1-5 yaitu sebagai berikut:

أَفْرَأَ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ ٢ أَفْرَأَ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
 ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝ ٥

Artinya:

“1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan. 2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah. 4) Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. 5) Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”. (Q.S. Al-Alaq: 1-5)¹⁴

Ayat diatas menjelaskan mengenai pentingnya ilmu pengetahuan bagi manusia. Ayat ini menyerukan kepada semua manusia untuk sebanyak mungkin menimba ilmu. Sesuai dengan pepatah Islam, seorang muslim diwajibkan mencari ilmu mulai dari buaian hingga ke liang lahat. Itu artinya, selama masih bernyawa, tidak ada alasan bagi muslim dan muslimah untuk bermalas-malasan mencari ilmu.

Bentuk dari perwujudan pentingnya ilmu pengetahuan atau pendidikan yaitu dengan adanya sekolah. Sekolah adalah upaya pemerintah untuk mewujudkan program wajib belajar bagi warganya. Sekolah adalah lembaga atau wadah yang dibentuk dengan tujuan untuk melakukan kegiatan

¹⁴ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", (Bandung: Cordoba, 2019). Hlm. 597.

pembelajaran kepada peserta didik, seperti belajar, menulis, membaca, dan mengajarkan tentang perilaku yang baik kepada siswa. Dalam hal ini sekolah merupakan salah satu lembaga/institusi pendidikan yang dapat memberikan manfaat kepada masyarakat guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar menjadi manusia yang berkualitas. Didalam dunia pendidikan formal terutama sekolah selaku sebuah lembaga tentunya memiliki visi, misi, fungsi, dan tujuan.¹⁵

Guna mencapai visi, misi, fungsi dan tujuan tersebut maka diperlukan seorang pemimpin yang mana pemimpin tersebut bukan hanya menjadi seorang pemimpin akan tetapi juga memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan ialah sifat atau perilaku guna memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan mempertimbangkan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.¹⁶

Kepemimpinan menurut Siswanto adalah sikap atau jiwa yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian. Kepemimpinan ialah sebuah proses dan usaha memberikan pengaruh terhadap anggota lainnya secara sosial, sehingga menjadikan tiap-tiap anggota yang terlibat dapat melakukan perintah dan pekerjaan dengan loyalitas yang tinggi dalam mengaktualkan apa yang telah dikonsepsikan dan direncanakan oleh sang pemimpin.¹⁷ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. An Nisa Ayat 59 yaitu sebagai berikut:

¹⁵ Roziqin dan Zainur, *"Menggagas Perencanaan Kurikulum Sekolah Unggul."* As-Sabiqun 1.1 (2019): 44-56.

¹⁶ Siswanto, *"Pengantar Manajemen"*, Bandung: BUMI AKSARA, (2019), Hlm 154.

¹⁷ Leni Nurmiyanti dan Bach Yunof Candra, *"Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini"*, Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 03, no. 02 (2019): 13–24, <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim>.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(Q.S. An Nisa: 59)¹⁸

Kepemimpinan dalam suatu lembaga sangat dianggap penting untuk mencapai keberhasilan pada lembaga tersebut, termasuk kepemimpinan dalam dunia pendidikan. Kepemimpinan adalah salah satu elemen yang terpenting dalam sebuah lembaga dalam masalah ini sekolah, hal ini bertujuan untuk menjalankan suatu organisasi agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan pendidikan meliputi tujuh aspek, yaitu prestasi tenaga pendidikan, kemampuan membimbing tenaga pendidik, kemampuan membimbing karyawan, membimbing siswa, mengembangkan staf, kemampuan belajar dan mengikuti perkembangan iptek, dan kemampuan memberikan contoh mengajar.

Salah satu kegiatan pokok dalam kepemimpinan yaitu melakukan transformasi. Melakukan transformasi kepemimpinan artinya dapat mengubah kekuatan institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu, proses, hasil belajar, dan kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatur tata kelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya, dengan melibatkan dan mengarahkan pandangan anggotanya untuk melampaui kepentingan diri sendiri, dan menuju kepentingan bersama. Kepemimpinan transformasional

¹⁸ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", (Bandung: Cordoba, 2019). Hlm. 89.

merupakan kepemimpinan yang memiliki kesadaran yang tinggi tentang emosional, manajemen diri, kesadaran sosial dalam mengelola hubungan kerja.¹⁹ Pola perilaku kepemimpinan transformasional diharapkan memberi pengaruh positif terhadap anggotanya dalam membentuk nilai-nilai dan keyakinan tercapainya tujuan organisasi.²⁰

Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional yakni sebagai berikut:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
2. Kharismatik
3. *Intellectual Stimulation* (Simulasi Intelektual)
4. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)
5. *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memiliki visi dan misi yang baik, retorik dan keterampilan manajemen untuk mengembangkan hubungan dan ikatan emosional yang kuat dengan para anggota.²¹ Kepemimpinan transformasional memotivasi para anggota untuk bekerja demi mencapai tujuan yang melampaui kepentingan pribadi, sehingga melaksanakan proses pendidikan sebaik-baiknya yang dapat meningkatkan mutu manajemen lembaga. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dengan mengerakkan para pengikutnya untuk berperan aktif, merupakan bagian dari cara meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan, akan dapat optimal jika semua yang ada mempunyai rasa memiliki serta kesadaran akan tanggung jawab dan tugas yang telah diembannya dan diamanahkan padanya. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah tentunya akan melibatkan berbagai macam faktor yang terlibat di dalamnya, salah satunya yaitu dengan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-

¹⁹ Leni Nurmiyanti, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini."

²⁰ Enrico Fermi, "*The Effect Of Transformational Leadership , Discipline And Work Motivation On Teacher*", Jurnal Pembangunan Negeri 3 (2019): 39–50.

²¹ Dhaniel Hutagalung et al., "Peran Religiusitas , *Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru*," Jounal of Education, Psychology and Counseling 2 (2020): 311–326.

norma sosial yang berlaku.²² Disiplin kerja juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerjasesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.²³ Untuk menjamin agar guru bekerja secara efektif dan efisien, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja guru. Kurangnya disiplin kerja guru dapat mengakibatkan berbagai hal yang negatif dalam hubungannya dengan pekerjaan guru.²⁴ Kedisiplinan harus ditetapkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa adanya disiplin kerja, sulit bagi lembaga dalam masalah ini sekolah untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Adapun indikator dari disiplin kerja yakni sebagai berikut:

1. Tingkat Tepat waktu
2. Taat terhadap peraturan
3. Tanggung jawab dalam bertugas
4. Memiliki kewaspadaan tinggi

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja. Pertama, disiplin preventif merupakan kegiatan yang diterapkan untuk mendukung pegawai agar pegawai tersebut mengikuti arahan atau aturan. Hal ini dilakukan untuk mencegah penyelewengan. Melalui cara ini, para pegawai dapat menjaga disiplin diri secara alamiah atau tidak terpaksa. Kedua, disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan pegawai untuk menyatukan peraturan dan mengarahkan peraturan sesuai pedoman yang berlaku. Tujuannya yaitu memberikan

²² Elok Mahmud Putri, dkk., "The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline," *International Journal Of Research Granthaalayah* 7, no. April (2019): 132–40, <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>.

²³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja,"* ed. Suryani dan Restu Damayanti (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

²⁴ Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4 (2020): 2166–2172.

peluang kepada guru untuk bertindak kolektif.²⁵ Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Guru merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama.²⁶ Kinerja merupakan kemampuan yang dihasilkan berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam memperoleh sesuatu yang diinginkan. Kinerja guru yaitu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.²⁷

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, baik dalam hal manajemen maupun kepemimpinan, dengan tujuan untuk

²⁵ Suryanti, Sulis Rohmawanto, dan Muna Fauziah, “*Manajemen Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,” An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 8, no. 1 (2021): 53–61, <http://www.ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/An-Nidzam/index>.

²⁶ Yayan Alpian, et al., “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya*”, Caruban: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar 5(1), 5, no. 1 (2022): 1, <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.

²⁷ Mochamad Mochklas Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, *MANAJEMEN GURU Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru* (Surabaya: Bintang Pustaka Madani, 2021).

memajukan sekolah secara efektif, efisien, produktif serta akuntabel. Bukan hanya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin akan tetapi guru juga harus memiliki sikap yang transparan dan mengerti mengenai inovasi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun indikator dari kinerja guru yakni sebagai berikut:

1. Sebagai penyusun perencanaan pembelajaran
2. Sebagai pengelola pembelajaran
3. Sebagai pengarah pembelajaran
4. Sebagai evaluator
5. Sebagai konselor²⁸

Berdasarkan hasil pra penelitian pada tanggal 27 mei 2022 di SMK Nashihuddin Bandar Lampung. Wawancara dilakukan dengan ibu Sartini, S.Pd selaku waka kurikulum SMK Nashihuddin Bandar Lampung. Kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung berjalan cukup baik, guru telah menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), Melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM), menilai hasil pembelajaran melalui UTS dan UAS dengan baik. Kinerja guru yang cukup baik di SMK Nashihuddin Bandar Lampung diduga gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh kepala sekolah. SMK Nashihuddin berdiri pada tahun 2019 dan sudah mendapatkan akreditasi B hanya dalam kurun waktu 4 tahun hal ini menandakan bahwa kepala sekolah memiliki sifat yang visioner. Dikatakan cukup baik dimungkinkan para guru cukup disiplin dalam menjalankan tanggungjawabnya. Sehingga waka kurikulum menyarankan untuk meneliti secara mendalam dan ilmiah mengenai apakah kepemimpinan kepala sekolah selama ini menggunakan kepemimpinan transformasional, dan apakah benar disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru yang ada di sekolah SMK Nashihuddin Bandar Lampung.

²⁸ Riyanto Efendi, et.al., “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia*”, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding 7 (2020): 689–703.

Mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Nashihuddin Bandar Lampung, kepemimpinan kepala SMK Nashihuddin Bandar Lampung sudah cukup baik berdasarkan indikator tugas kepala sekolah. Disiplin kerja yang ada di SMK Nashihuddin Bandar Lampung sudah cukup baik, dilihat dari absensi guru yang datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang di tentukan, akan tetapi masih terdapat beberapa kendala yaitu guru yang tidak masuk kerja, dan terlambat masuk ke kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Kinerja Guru di SMK Nashihuddin
Bandar Lampung

No.	Pelaksanaan Kinerja Guru	Pelaksanaan	
		Terlaksana	Belum Terlaksana
1.	Merencanakan pembelajaran:		
	a. Menyusun RPP	90%	10%
	b. Menyesuaikan analisis materi pembelajaran	85%	15%
	c. Menyusun program semester dan program tahunan	90%	10%
2.	Melaksanakan pembelajaran:		
	a. Membantu siswa dalam mengenal topic	85%	15%
	b. Menjelaskan isi materi menggunakan ekspresi mengajar	80%	20%
	c. Menggunakan media pengajaran	80%	20%

No.	Pelaksanaan Kinerja Guru	Pelaksanaan	
		Terlaksana	Belum Terlaksana
	d. Menggunakan metode	80%	20%
3.	Menilai hasil pembelajaran:		
	a. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan	90%	10%
	b. Menilai hasil belajar murid untuk kepentingan pengajaran	95%	5%

Sumber: Dokumen Administrasi SMK Nashihuddin Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung cukup baik, dilihat dari penilaian kinerja guru, seluruh guru telah melengkapi perangkat yang mendukung kegiatan pembelajaran, akan tetapi masih terdapat beberapa kendala yang terjadi yaitu guru masih menggunakan metode dan media pembelajaran yang monoton, kurang ekspresif dalam menjelaskan materi dan masih terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya.

Berangkat dari gejala dan fenomena diatas dan saran dari waka kurikulum maka peneliti menduga adanya “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung” sehingga peneliti tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian ini.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Identifikasi masalah ialah hasil dari berbagai kemungkinan yang diduga sebagai masalah yang telah dipaparkan dalam latar belakang. Peneliti mengidentifikasi

masalah pada penelitian ini antara lain: 1) Guru masih menggunakan metode dan media pembelajaran yang monoton, 2) Guru kurang ekspresif dalam menjelaskan materi pembelajaran di kelas, 3) Guru mengajar tidak sesuai dengan bidang kompetensi, 4) Guru sering terlambat masuk ke kelas, 5) Terdapat guru yang tidak masuk kerja, 6) Perlu dilakukan kajian mendalam apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung. Batasan masalah merupakan ruang lingkup masalah yang membatasi agar penelitian tidak terlalu luas atau melebar. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada kepala sekolah dan guru mengenai apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, dan kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berangkat dari permasalahan yang telah dijelaskan oleh peneliti di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut, serta memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian ini yaitu:

- a. Bagi kepala sekolah yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan memberikan kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan.
- b. Bagi guru yaitu dapat menjadi masukan atau memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja sangatlah berdampak terhadap kinerja para guru.
- c. Bagi sekolah yaitu memberikan informasi atau menjadikan referensi dalam hal evaluasi agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dan kinerja guru

melalui gaya kepemimpinan yang diteramkan oleh kepala sekolah dalam hal mengelola lembaga pendidikan tersebut.

- d. Bagi peneliti yaitu dapat menyelesaikan tugas, menambah wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang ternyata dapat berpengaruh terhadap kinerja para guru.

G. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam penulisan ini, penulis merujuk beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang penulis ambil sehingga dapat digunakan sebagai acuan diantaranya yaitu:

1. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru PNS di MTS N 5 Kebumen)” yang ditulis oleh Eko Purwanto pada tahun 2021. Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Dalam analisis penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah kepada guru maka akan semakin baik kinerja guru, lingkungan kerja fisik cenderung tidak dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru, dalam hal disiplin kerja semakin diterapkan secara konsisten maka semakin tinggi kinerja guru di sekolah. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru disekolah.²⁹

²⁹ Eko Purwanto, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru PNS Di MTs N 5 Kebumen),” <http://eprints.universitaspurtabangsa.ac.id>, (2021), 1–7.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Eko Purwanto yang menjadi variabel yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel penelitian yang penulis teliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Kemudian yang menjadi tempat penelitian yakni pada tingkatan MTs sedangkan tempat penelitian yang penulis gunakan yaitu pada tingkatan SMK.

2. Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru)” yang ditulis oleh Muhammad Syaiful Muhaimin, M. Ridwan Basalamah, dan Rahmawati pada tahun 2022. Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa kepemimpinan dari kepala sekolah merupakan poin utama keberhasilan berbagai kegiatan sekolah. Figur pemimpin yang mempengaruhi pengikut bertujuan untuk mendahulukan kepentingan dan kebaikan organisasi daripada kepentingan pribadinya serta memberikan pengaruh yang positif terhadap bawahannya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dai kematangan kepribadian seorang individu guna tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat besar dalam tercapainya tujuan organisasi dengan adanya motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan. Kemudian kepuasan kinerja, dimana setiap guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sejalan dengan keberagaman sikap dan pola pikir, semakin relevan aspek pekerjaan dengan keinginan dan kebutuhan makan akan semakin besar pula kepuasan yang didapat.³⁰

³⁰ Muhammad Syaiful Muhaimin, M. Ridwan Basalamah, & Rahmawati, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan

Dalam jurnal yang ditulis oleh Muhammad Syaeful Muhaimin, M. Ridwan Basalamah, dan Rahmawati yang menjadi variabel yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan variabel yang digunakan oleh penulis yaitu teliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Kemudian yang menjadi tempat penelitian yakni pada tingkatan Sekolah Dasar (SD), sedangkan tempat penelitian yang penulis gunakan yaitu pada tingkatan SMK.

3. Jurnal yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru” yang ditulis oleh Kania Teja Utari dan Rasto pada tahun 2019. Dalam jurnal ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dimana disiplin kerja berasal dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan terika kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan dan komunikasi antar pegawai. Peningkatan disiplin kerja guru adalah poin yang sangat penting bagi peningkatan disiplin kerja yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pendidikan yang berkualitas.³¹

Dalam jurnal yang ditulis oleh Kania Teja Utari dan Rasto yang menjadi variabel yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan variabel yang digunakan oleh penulis ialah pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Metode yang digunakan dalam jurnal ini

Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Insan Permata Lowokwaru”, Jurnal Ilmiah Manajemen, (2022), 11(02).

³¹ Kania Teja Utari, dan Rasto, “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*”, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper), (2019), 4(2), 238-245.

adalah metode penelitian survey, sedangkan metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

4. Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung” yang ditulis oleh Eti Hadiati pada tahun 2018. Dalam jurnal ini menjelaskan tentang kinerja guru merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan efisien. Upaya peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya disiplin kerja. Masalahnya adalah disiplin kerja belum menjadi sebuah budaya akademik di sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekitar Bandar Lampung.³² Dalam jurnal ini yang menjadi variabel yaitu disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan variabel yang penulis gunakan ialah pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Kemudian yang menjadi tempat penelitian yakni pada tingkatan MTS se-kota Bandar Lampung, sedangkan tempat penelitian yang penulis gunakan yaitu pada tingkatan SMK.
5. Dalam jurnal yang berjudul “*The Effect Of Transformational Leadership, Discipline And Work Motivation On Teacher Performance*” yang ditulis oleh Enrico Fermi pada tahun 2019. Dalam jurnal ini menjelaskan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN 5 Padang. Variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y) dengan pengumpulan data

³² Eti Hadiati, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung”, Al-Idarah: Jurnal Pendidikan Islam, (2018), 8(1), 50-65.

melalui kuesioner dengan sampel 50.³³ Dalam jurnal ini menggunakan variabel kinerja guru melalui pengembangan kepemimpinan transformasional, disiplin dan motivasi kerja sedangkan variabel yang digunakan oleh penulis ialah pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam tingkat SMK.

H. Sistematika Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah haruslah disusun sesuai dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam buku pedoman penulisan skripsi UIN Raden Intan Lampung, sistematika dalam penulisan ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yakni sebagai berikut:

1. **BAB I** Pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, sistematika penulisan.
 2. **BAB II** Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
 3. **BAB III** Metode Penelitian terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasarat analisis, uji hipotesis.
 4. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.
 5. **BAB V** Penutup terdiri dari simpulan dan rekomendasi.
- Dengan adanya sistematika penulisan skripsi untuk memberikan manfaat bagi pihak peneliti dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca.

³³ Enriko Fermi, "The Effect Of Transformational Leadership, Discipline And Work Motivation On Teacher Performance", Jurnal Pembangunan Negeri, V. 3, (2019), 39-50.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Konsep Dasar Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.³⁴ Kepemimpinan adalah sebuah sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan mempertimbangkan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.³⁵

Kepemimpinan atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Leadership* memiliki arti meliputi "ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan". Menurut Siswanto kepemimpinan adalah sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian.³⁶

³⁴ Muhammad Ichsan Thaib, "Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam", Jurnal Intelektualita 4, no. 1 (2018): 66–95, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/3944>.

³⁵ Siswanto, "Pengantar Manajemen", Bandung: BUMI AKSARA, (2019), Hlm, 154.

³⁶ Siswanto. Hlm. 14.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi yang dilakukan oleh individu kepada individu lain agar dapat bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Kepemimpinan mengacu pada seseorang yang memimpin sebuah lembaga/organisasi, dan bukan sekedar memimpin upacara bendera, paduan suara, dan sejenisnya (memimpin sesaat). Kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan atau kemampuan yang terdapat dalam diri untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerjasama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa poin yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi, yaitu:

- a) Efektivitas kepemimpinan bukan berdasarkan penunjukannya, melainkan penerimaan para anggota terhadap kepemimpinannya.
- b) Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
- c) Sikap dan perilaku seseorang terbentuk dari pertumbuhan dan perkembangan.
- d) Anggota yang mampu menyesuaikan acar berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi dapat mewujudkan kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi.

Pentingnya sebuah kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau lembaga, antara lain:

- a) Produktivitas

Sebuah kemampuan dan kemauan dapat menghasilkan prestasi kerja yang efektif dan berdaya untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang non-manusia. Dalam hal produktivitas seorang pemimpin berperan guna memaksimalkan kinerja bawahannya melalui peningkatan kemauan untuk bekerja keras dan berkontribusi secara tepat guna.

b) Kepuasan kerja

Memberikan lingkungan kerja yang baik dapat menambah kepuasan kerja para bawahan yang bergantung pada perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Maka dari itu, seorang pemimpin harus memastikan bahwa ia bersikap sesuai dengan apa yang dapat diterima oleh bawahannya.

c) Kerjasama kelompok

Seorang pemimpin harus memastikan para bawahannya mengerjakan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya dan saling percaya satu sama lain untuk memajukan organisasi mereka. Pemimpin memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

d) Kegiatan yang terorganisir

Seorang pemimpin memastikan segala aktivitas organisasi didelegasikan secara adil dan merata pada pegawainya untuk menghindari bentrokan di lingkungan organisasi.

e) Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi dari seorang pegawai dapat membantu terwujudnya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang bijaksana mampu memberikan hak kepada tiap kelompok dalam hal pemikiran dan perilaku, agar dapat terjalin interaksi yang lebih baik. Lebih lanjut, hubungan yang baik yang difasilitasi antara anggota-anggota kelompok dengan menjaga disiplin dan pengawasan pada bawahan.

f) Koordinasi

Mengintegrasikan tujuan pribadi dan tujuan kelompok yang mengikat persamaan dari dua kepentingan. Pemimpin menyimpan informasi yang dibutuhkan kelompok, untuk membuat suatu

keputusan umum dalam rangka mengkoordinasi upaya secara keseluruhan.³⁷

2. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Dalam islam terdapat beberapa istilah untuk mendefinisikan istilah pemimpin, antara lain sebagai berikut:

a) Khalifah

Kata khalifah memiliki tiga macam arti yaitu mengganti kedudukan, belakangan dan perubahan. Dalam Al-Qur'an ditemukan dua bentuk kata kerja dengan makna yang berbeda. Bentuk kata kerja yang pertama ialah khalafa-yakhlifu dipergunakan untuk arti "mengganti", dan bentuk kata kerja yang kedua ialah istakhrafa-yastakhlifu dipergunakan untuk arti "menjadikan". Pengertian mengganti di sini dapat merujuk kepada pergantian generasi ataupun pergantian kedudukan kepemimpinan.³⁸ Tetapi ada satu hal yang perlu dicermati bahwa konsep yang ada pada kata kerja khalafa disamping bermakna pergantian generasi dan pergantian kedudukan kepemimpinan, juga berkonotasi fungsional artinya seseorang yang diangkat sebagai pemimpin dan penguasa di muka bumi mengemban fungsi dan tugas-tugas tertentu.

Dalam Al-Qur'an kata khalifah diulang beberapa kali dalam arti yang sama yaitu pemimpin, diantaranya yang sering digunakan adalah sebagaimana yang disebutkan dalam surat Al-Baqoroh ayat 30:

³⁷ Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, "*Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*", Gorontalo: Ideas Publishing, (2017), Hlm, 55.

³⁸ Wahyu Hidayat, et.al., "*Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*", El-Hikmah 14, no. 1 (2020): 98-111.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S. Al Baqarah: 30).³⁹

b) *Amiir* (Ulul Amr)

Kata al-Amr itu sendiri merupakan bentuk mashdar dari kata kerja amara-ya`muru artinya menyuruh atau memerintahkan atau menuntut seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dengan demikian Ulu al-Amr dapat kita artikan sebagai pemilik kekuasaan dan pemilik hak untuk memerintahkan sesuatu. Seseorang yang memiliki kekuasaan untuk memerintahkan sesuatu berarti yang bersangkutan memiliki kekuasaan untuk mengatur dan mengendalikan keadaan.⁴⁰ Al-Qur'an juga menegaskan pengertian yang sama dalam hal ini, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. An-Nisa ayat 59 sebagai berikut:

³⁹ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", Hlm, 6.

⁴⁰ Muhammad Charis, et.al, "Kategori Kepemimpinan Dalam Islam", Jurnal Edukasi Nonformal 1, no. 2 (2020): 171–89, <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/download/491/282>.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
 مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
 تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah SWT dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Q.S. An-Nisa: 59).⁴¹

c) Imam

Imam merupakan kata yang berasal dari bahasa arab merupakan bentuk tunggal, dan memiliki satu bentuk jamak, yaitu "Aimmah". Akan tetapi dalam dialek arab tidak jarang didengar untuk konteks bahasa arab standar, bentuk jamak imam ialah "Ayimmah". Kata imam memiliki arti seseorang yang menjadi panutan dalam suatu kelompok, baik itu shaleh secara moral ataupun tidak. Dalam hal ini imam memiliki arti seorang pemimpin, baik ia memimpin dalam hal kebaikan maupun keburukan.⁴² Kata imam dalam kepemimpinan Islam lebih spesifik terhadap aspek keteladanan, artinya seorang Imam adalah seorang figur yang mampu menjadi panutan dan memberi keteladanan (uswatun hasanah) bagi rakyatnya. Hal ini

⁴¹ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", Hlm, 87.

⁴² Saifuddin Herlambang, "Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an Sebuah Kajian Hermeneutika", Tanzil : Jurnal Studi Al-Qur'an, 1st ed., vol. 1, Pontianak: AYUNINDYA, (2018), <https://doi.org/10.20871/tjsq.v1i1.78>.

sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isro ayat 71 sebagai berikut:

يَوْمَ نَدْعُوا كُلَّ أُنَاسٍ بِإِمْهَمِهِمْ فَمَنْ أُوتِيَ كِتَابَهُ بِيَمِينِهِ فَأُولَٰئِكَ يَقْرَءُونَ كِتَابَهُمْ وَلَا يُظَلَّمُونَ فِتْيَالًا

Artinya:

“(Ingatlah) suatu hari (yang di hari itu) Kami panggil tiap umat dengan pemimpinnnya; dan Barangsiapa yang diberikan kitab amalannya di tangan kanannya Maka mereka ini akan membaca kitabnya itu, dan mereka tidak dianiaya sedikitpun”. (Q.S. Al-Isro :71).⁴³

d) Al-Wilayah

Memiliki arti mutawali (orang yang mengatur) semua urusan dan memiliki otoritas untuk bertindak terhadap suatu perkara, orang yang mempunyai kekuasaan negara/wilayah, yang memotivasi rakyat, dan sebagainya. Wali juga memiliki arti penolong atau kawan, dan diartikan juga pelindung dan penolong.⁴⁴ Ketika Al-Qur’an memerintahkan mencintai orang-orang yang beriman dan melarang mencintai di luar orang-orang mukmin dari orang-orang kafir dan ahli kitab, maka muwalah diartikan memberikan pertolongan dan kecintaan seperti firman Allah SWT Q.S. An-Nisa ayat 89 sebagai berikut:

⁴³ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", Hlm, 289 .

⁴⁴ Herlambang, "Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an Sebuah Kajian Hermeneutika".

وَدُّوْا لَوْ تَكْفُرُوْنَ كَمَا كَفَرُوا فَتَكُوْنُوْنَ سَوَآءً ۚ فَلَا تَتَّخِذُوْا
 مِنْهُمْ اَوْلِيَآءَ حَتّٰى يُهَاجِرُوْا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ ۚ فَاِنْ تَوَلَّوْا فَحُذُوْهُمْ
 وَاَقْتُلُوْهُمْ حَيْثُ وُجِدْتُمُوْهُمْ ۚ وَلَا تَتَّخِذُوْا مِنْهُمْ وَّلِيَّآءَ وَلَا نَصِيْرًا

Artinya:

“Mereka ingin supaya kamu menjadi kafir sebagaimana mereka telah menjadi kafir, lalu kamu menjadi sama (dengan mereka). Maka janganlah kamu jadikan di antara mereka penolong-penolong (mu), hingga mereka berhijrah pada jalan Allah. Maka jika mereka berpaling, tawan dan bunuhlah mereka di mana saja kamu menemuinya, dan janganlah kamu ambil seorangpun di antara mereka menjadi pelindung, dan jangan (pula) menjadi penolong”. (Q.S. An-Nisa: 89)⁴⁵

e) Ar-Ri'ayah

Ro'i mencakup kepemimpinan negara, masyarakat, rumah tangga, kepemimpinan moral, yang mencakup juga kepemimpinan laki-laki maupun wanita. Oleh karena itu, tak seorang pun di dunia ini lepas dari tanggung jawab kepemimpinan, minimal terhadap dirinya sendiri. Setiap orang mengemban amanah, dan setiap amanah pasti akan dimintai pertanggungjawabannya.⁴⁶ Ro'i berasal dari bahasa arab bersuku kata ro'a-yar'a-ro'yanri'ayatan. Kepemimpinan dalam terminologi ro'i menyiratkan pentingnya makna ri'ayah yang artinya menggembala, memelihara, mengarahkan, dan memberdayakan orang-orang yang ada dipimpinnya (ra'iyah). Kata

⁴⁵ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", Hlm, 92.

⁴⁶ Sukron Ma'mun, "Kepemimpinan Pendidikan Dalam Persepektif Islam", Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting 2, no. 1 (2021): 59–70, <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i2.557>.

rakyat dalam bahasa Indonesia berasal dari kata ra'iyah.⁴⁷

3. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan sebuah lembaga/organisasi hal tersebut dikarenakan keberhasilannya dipengaruhi oleh bagaimana cara pemimpin tersebut memimpin. Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain untuk bekerja dan mencapai tujuan secara bersama. Pemimpin ialah orang yang bertanggung jawab dan memiliki kedudukan dalam sebuah organisasi. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain agar bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.⁴⁸ Gaya demokratis disebut juga sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap

⁴⁷ Herlambang, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an Sebuah Kajian Hermeneutika*.

⁴⁸ Muhammad Charis, et. al., "Kategori Kepemimpinan Dalam Islam", *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 2 (2020): 171–89, <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/download/491/282>.

(sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi (eksekutif).

b) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut dengan bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan hanya sebatas pelaksana keputusan pimpinan, perintah atau bahkan kehendak pemimpin.⁴⁹ Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini mesti diproyeksikan dalam bagaimana ia dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapatkan kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah menjadi suatu mesin yang hanya sekedar digerakkan sesuai dengan

⁴⁹ Moehariono, "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Hlm, 388.

kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tidak pernah sekalipun diperhatikan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibanding bawahannya. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh di bantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar.⁵⁰

c) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menarik orang lain. Orang lain akan terpesona dengan cara berbicara yang akan membangkitkan semangat. Pemimpin yang memiliki kharisma sangat menyenangkan akan perubahan dan adanya tantangan. Kepemimpinan kharismatik bagaimana cara seorang pemimpin berkomunikasi dengan membangkitkan empati dan emosi yang kuat pada orang-orang sekitarnya. Pemimpin kharismatik sering dianggap sebagai sosok orator yang mahir menyampaikan visi. Pemimpin yang kharismatik cenderung menitikberatkan usahanya untuk mempererat ikatan sosial. Pemimpin kharismatik memiliki berperan besar dalam menciptakan perubahan sosial. Dalam konteks dunia kerja, kepemimpinan kharismatik bertujuan memotivasi setiap bawahannya dapat sejahtera dan produktif.⁵¹

d) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin lebih sering terlihat sedang berada di kursi belakang dari tim kerja yang dibentuk olehnya, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan

⁵⁰ Ibid. 390.

⁵¹ Mattayang, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis."

anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini dapat diterapkan jika para bawahannya memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan kepada bawahannya.

e) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis merupakan gaya kepemimpinan yang mengacu pada peraturan. Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya kedisiplinan melaksanakan prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan bawahannya. Pemimpin birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan berdasarkan peraturan yang telah berlaku secara paten. segala aktivitas berpusat pada pemimpin dan bawahan hanya diberikan kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Gaya kepemimpinan birokratis memiliki ciri yaitu pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk dapat melaksanakannya. Pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas, adanya sanksi yang sangat jelas jika seorang bawahan tidak

dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

f) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan laissez faire merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter.⁵² Gaya kepemimpinan ini mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurangnya interaksi dan kontrol oleh pemimpin, mengakibatkan organisasi/lembaga hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin membebaskan para bawahannya untuk melakukan apa yang menjadi kehendak mereka tanpa terikat dengan aturan-aturan yang berlaku.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berasal dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan ialah gaya atau cara teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya guna melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan transformasional menjelaskan tentang terdapatnya sifat perubahan dari waktu ke waktu. Transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang memiliki arti mentransformasi, yaitu merubah sesuatu menjadi berbeda dengan sebelumnya.⁵³ Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang mencakup segala upaya perubahan sebagai bentuk perlawanan akan terobosan terbaru.

Menurut Leni Nurmiyanti kepemimpinan transformasional ialah usaha yang dilakukan oleh kepala

⁵² Ibid., 389.

⁵³ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional", Jurnal Ilmiah Indonesia 1, no. 7 (2021): 840–46, <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index>.

sekolah dalam mengatur tata kelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya, dengan melibatkan dan mengarahkan pandangan anggotanya untuk melampaui kepentingan diri sendiri, dan menuju kepentingan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kepekaan yang tinggi mengenai emosional, manajemen diri, kesadaran sosial dalam mengelola hubungan kerja.⁵⁴

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menggunakan kharisma dan berperan penting serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hakim mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top Down*, artinya suatu pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan pada zaman saat ini. Di mana pada zaman sekarang banyak perubahan.⁵⁵

a) Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Ciri-ciri seorang pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi, adalah sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin yang suka berbagi kekuasaannya kepada bawahan dan pengikutnya.

⁵⁴ Leni Nurmiyanti, "*Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini*".

⁵⁵ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman, "*Konsep Kepemimpinan Transformasional*".

- 2) Menasihati dan memberi peluang untuk kemajuan organisasi.
 - 3) Berusaha untuk mempersiapkan segala keperluan demi kemajuan dan kemauan bawahan dan para pengikutnya agar lebih bertanggung jawab.
- b) Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional, antara lain:

- 1) Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi.
 - 2) Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahkan suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin.
 - 3) Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.
- c) Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu:

- 1) Pandai mengungkapkan rasa
Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang. Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.
- 2) Kemampuan membangun semangat
Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya juga. Ketika bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.

3) Inovasi

Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang ekstrem, dan berusaha secepat mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.

4) Saling tolong menolong

Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan.

5) Terbuka

Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada.

d) Indikator kepemimpinan transformasional

Terdapat beberapa indikator dalam kepemimpinan transformasional yaitu:

1) *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin yang ulet, tekun, cerdas dan mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik. Sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin yang ideal harus dapat mencontohkan dan dapat ditiru.

2) Kharismatik

Kharismatik ialah sikap atau kepribadian yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah memikat dan menarik anggota lembaga pendidikan, bersikap tegas dan percaya terhadap kemampuan para bawahannya.

3) *Intellectual simulation* (simulasi intelektual)

Seiring perkembangan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan permasalahan-permasalahan baru yang muncul. Pemimpin disini dituntut untuk berinovasi, pada poin ini pemimpin harus menggunakan pengetahuan untuk menemukan inovasi.

4) *Individual consideration* (pertimbangan individual)

Pemimpin transformasional mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya. Disini pemimpin berlaku sebagai mentor atau pelatih, penerapan seperti ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya.

5) *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)

Motivasi inspirasi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat mengarahkan bawahannya dan memberikan inspirasi dan motivasi bagi para guru agar memiliki kinerja yang baik.

B. Konsep Dasar Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin yang berarti ta'at dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, dan mendapat imbuhan ke-dan-an jadi kedisiplinan bisa diartikan suatu sikap yang taat dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, tanpa adanya peraturan maka tidak akan tercapailah suatu kedisiplinan, dengan adanya suatu peraturanakan melatih seseorang untuk disiplin dalam segala hal, dan dengan sikap yang selalu disiplin membuat seseorang berhasil dengan apa yang seseorang tersebut impikan itulah sebabnya kedisiplinan adalah modal utama suatu keberhasilan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.

Disiplin kerja atau *discipline* dalam lingkungan sekolah secara tradisional berada pada *controlling* terhadap tingkah laku murid yang dilakukan secara eksternal.⁵⁶ Dengan kata lain, disiplin kerja memiliki konsep yang berhubungan erat dengan sikap yang sesuai dengan peraturan, yang dapat diamati dari luar. Murid yang tidak mematuhi peraturan disebut dengan perilaku yang menyimpang (*misbehavior*) yang timbul dalam diri manusia, khususnya dalam diri anak muda. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap peraturan sebagai pedoman perilaku yang diberlakukan.

Menurut Sinambela disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.⁵⁷ Pada umumnya sikap disiplin merupakan upaya ke arah perbaikan perilaku seseorang, sehingga secara langsung mereka mematuhi segala jenis peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin bukan hanya sekedar peraturan, akan tetapi guna mewujudkan disiplin perlu adanya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang harus ditaati, guna

⁵⁶ Khoirul Anam, "Pengembangan Budaya Disiplin Pada MTsN Tunggangri, MTsN Tulungagung, Dan MTsN 2 Kota Kediri," *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2018): 281-312, <https://doi.org/10.21274/taalum.2018.6.2.281-312>.

⁵⁷ Lijan Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja", (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). Hlm 335.

mempunyai perilaku disiplin dituntut adanya kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tata tertib yang berlaku, dan secara sadar bersedia mematuhi tata tertib tersebut. Disiplin kerja dilatar belakangi oleh rasa yakin terhadap nilai-nilai, sadar akan kedudukan diri, sadar akan tujuan yang hendak diraih, sehingga mempunyai kesediaan untuk menjiwai aturan-aturan yang berlaku.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya yang kemudian agar mereka bersedia untuk memperbaiki perilaku dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Sifat disiplin harus diterapkan dalam sebuah organisasi/lembaga. Artinya, tanpa adanya kedisiplinan kerja pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para bawahannya agar melaksanakan ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku seperti tata tertib dan terdapat sanksi bagi yang melanggarnya.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para bawahan agar dapat mengikuti berbagai standarisasi dan peraturan, sehingga dapat mencegah terjadinya permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang diambil guna menanggapi pelanggaran terhadap peraturan agar terhindar dari pelanggaran-pelanggaran selanjutnya.

c) Aturan kompor panas

Disiplin ini menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri yang sama

dengan sanksi yang diterima sesorang yang telah menyentuh sebuah kompor panas.

d) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang selalu berulang. Hal ini bertujuan agar memberikan efek jera dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat dilaksanakan.

3. Faktor yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan merupakan faktor utama dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang. Tujuan yang akan dicapai harus ditetapkan secara matang dan cukup menantang kemampuan. Artinya pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang harus menyesuaikan dengan kemampuan, hal tersebut bertujuan agar para bawahan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan bawahannya hal ini terjadi karena pemimpin merupakan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik seperti disiplin, jujur, adil, serta perkataan selaras dengan perbuatan.

c) Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap organisasi/lembaga tempat dimana ia bekerja. Jika kecintaan seorang

pegawai terhadap pekerjaannya semakin baik, kedisiplinan merekapun akan meningkat pula. Balas jasa berperan sangat penting bagi seorang pekerja untuk menciptakan sikap kedisiplinan. Semakin besar balas jasa yang diberikan kepada pekerja maka akan semakin tinggi pula sikap kedisiplinannya berbanding terbalik dengan apabila balas jasa kecil maka akan turun pula sikap kedisiplinan seorang pekerja. Seseorang akan sulit untuk bersikap disiplin jika kebutuhan pokoknya tidak terpenuhi dengan baik.⁵⁸

4. Indikator Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja juga terdapat indikator dan juga aspek yang akan digunakan untuk menilai sikap disiplin kerja karyawan, yaitu:

a) Tepat waktu

Tepat waktu merupakan penilai kedisiplinan karyawan dari segi waktu kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar yang telah ditetapkan oleh organisasi/lembaga.

b) Taat terhadap peraturan

Tujuan dibuatnya peraturan dan tata tertib ialah agar organisasi/lembaga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Untuk itu diperlukan kesetiaan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada organisasi/lembaga. Kesetiaan berarti patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan.

c) Tanggung jawab dalam bertugas

Salah satu wujud tanggung jawab dalam bekerja yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik mungkin, sehingga dapat dapat menunjang kegiatan organisasi/lembaga berjalan dengan lancar dan sanggup untuk

⁵⁸ Wahidah Abdullah, "Disiplin Kerja Dalam Islam", Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, no. 36 (2015): 152–168.

melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja yang dapat diandalkan.

d) Memiliki kewaspadaan tinggi.

Seseorang yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.⁵⁹

5. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan tanpa tujuan melainkan untuk menjadi seorang khalifah di muka bumi. Hal ini didasari oleh diciptakannya manusia memiliki akal dan pikiran yang menjadi kelebihanannya dari makhluk Allah lainnya. Dengan akal dan pikiran manusia mampu untuk mengatur, mengendalikan diri yang berkaitan dengan pola hidup dan mengatur cara kerja. Maka dari itu erat kaitannya antara manusia yang berakal dengan disiplin. Dalam ajaran agama islam, manusia diwajibkan memiliki rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan tulus dan ikhlas. Sebagai agama yang sempurna yang mengatur berbagai aspek yang berhubungan dengan kehidupan manusia, termasuk aspek perubahan. Disiplin kerja pada seorang pekerja memiliki arti sebagai bekerja dengan menaati aturan-aturan yang terdapat pada lembaga atau instansi yang telah ditetapkan oleh lembaga atau instansi sebagai aturan yang harus dijalankan.⁶⁰ Dalam perspektif islam seorang pekerja yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang lain dengan baik.

Kata disiplin berasal dari bahasa latin ialah “*Diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan,

⁵⁹ Hanif Nur Hidayah dan Budi Santoso, “*Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru*,” Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 4, no. 2 (2020): 141, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.

⁶⁰ Wahidah Abdullah, “*Disiplin Kerja Dalam Islam*,” Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, no. 36 (2015): 152–168.

kesopanan, dan kerohanian yang terdapat pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan instansi atau lembaga. Disiplin merupakan sikap mental untuk dapat mematuhi peraturan dan bertindak sesuai dengan peraturan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin kerja yaitu bekerja dengan mematuhi peraturan yang terdapat dalam organisasi yang telah ditetapkan. Jika ditinjau dari perspektif islam dimana seseorang yang dapat bekerja secara disiplin artinya sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang terdapat dalam Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 yaitu sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain-Dia”. (Q.S. Ar-Ra'd: 11)⁶¹

⁶¹ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", Hlm, 250.

Selain itu dalam Al-Qur'an juga menyatakan bahwa individu yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak maka sudah dapat bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Dalam Al-Qur'an terdapat banyak ayat yang menjelaskan disiplin atau ketaatan pada peraturan yang berlaku, salah satunya yaitu Q.S. An-Nisa ayat 59 yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
آلِ ءَاخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(Q.S. An-Nisa ayat 59).⁶²

C. Konsep Dasar Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

⁶² Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", Hlm, 87.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan.⁶³

Pengertian kata kinerja secara umum adalah usaha dan perbuatan yang diatur oleh seseorang yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara resmi dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral. Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Performance*" yang memiliki arti pekerjaan, perbuatan atau penampilan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.⁶⁴ Kinerja merupakan susunan kegiatan yang menunjukkan seberapa jauh hasil yang telah dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk tanggung jawab publik, baik berupa keberhasilan atau kekurangan pada saat pelaksanaan. Kinerja mengharuskan adanya semangat kerja yang meliputi beberapa aspek keberhasilan baik untuk instansi maupun individu.⁶⁵

Menurut Rusman kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Menurut Mulyana kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi: (1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan seberapa besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar dikelas

⁶³ Moehariono, "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*", Jakarta: Rajawali Pers, (2012), Hlm, 95.

⁶⁴ Tsauri, "*Manajemen Kinerja (Performance Management)*".

⁶⁵ Iskandar, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*".

serta adanya rasa percaya diri; (2) Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebahagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.⁶⁶

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa: “Guru adalah 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”.⁶⁷

Guru memiliki beberapa tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan, yaitu sebagai berikut:

a) Mengajar Peserta Didik

Seorang guru memiliki kewajiban untuk mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. yang menjadi poin utama dalam kegiatan ini adalah hal pengetahuan sehingga para peserta didik dapat memahami mengenai materi sebuah disiplin ilmu.

b) Mendidik Para Peserta Didik

Mendidik peserta didik dengan mengajar peserta didik memiliki konteks yang berbeda. Mendidik merupakan sebuah usaha yang bertujuan memperbaiki tingkat laku murid menjadi lebih baik. Seorang guru harus menjadi suri tauladan yang baik bagi peserta didiknya sehingga peserta didik memiliki karakter yang baik sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di lingkungan.

⁶⁶ Mochamad Mochklas Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, Mochamad Mochklas, *"MANAJEMEN GURU Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru"*, (Surabaya: Bintang Pustaka Madani, 2021, hlm 51-52).

⁶⁷ *"Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen"*. (2005).

c) Melatih Peserta Didik

Tugas dan tanggungjawab guru yang ketiga yaitu melatih peserta didik agar memiliki keterampilan dan kecakapan. Keterampilan dan kecakapan ini perlu juga disesuaikan dengan jenjang dan jenis sekolah.

d) Membimbing dan mengarahkan

Dalam proses belajar mengajar peserta didik pasti mengalami kebingungan atau keraguan. Dalam hal ini tugas dan tanggungjawab guru sangat diperlukan sebagai seorang pendidik untuk membimbing dan mengarahkan anak didiknya untuk tetap pada jalan yang benar sesuai dengan tujuan pendidikan.

e) Memberikan Dorongan Pada Peserta Didik

Tugas dan tanggungjawab guru yang terakhir yaitu memberikan dorongan pada peserta didik agar berusaha keras untuk lebih maju. Bentuk dari dorongan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya memberikan hadiah.

Selain tugas dan tanggungjawab seorang guru juga memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah pendidikan, yaitu sebagai berikut:

- a) Sebagai pengajar, ialah seseorang yang mengajarkan suatu disiplin ilmu kepada peserta didiknya.
- b) Sebagai pendidik, ialah seseorang yang mendidik muridnya agar memiliki tingkah laku yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.
- c) Sebagai pembimbing, ialah seseorang yang berperan untuk mengarahkan peserta didiknya agar tetap pada jalur yang tepat sesuai dengan tujuan pendidikan.
- d) Sebagai motivator, ialah seseorang yang memberikan motivasi atau semangat kepada peserta didiknya agar berusaha lebih keras untuk lebih maju.

- e) Sebagai teladan, ialah seseorang yang memberikan contoh dan teladan yang baik kepada peserta didiknya.
- f) Sebagai administrator, ialah seseorang yang mencatat perkembangan setiap peserta didiknya.
- g) Sebagai evaluator, ialah seseorang yang melakukan evaluasi terhadap proses belajar peserta didiknya.
- h) Sebagai inspirator, ialah seseorang yang mampu untuk menginspirasi para muridnya sehingga memiliki tujuan di masa depan.⁶⁸

2. Indikator Kinerja Guru

Terdapat beberapa indikator dalam kinerja guru yaitu sebagai berikut:

a) Sebagai penyusun perencanaan pembelajaran

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam merancang dan mempersiapkan semua komponen pembelajaran agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien meliputi menyiapkan materi, waktu, fasilitas, pengembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan siswa, komprehensif, sistematis, dan fungsional efektif. Merancang metode yang telah disesuaikan dengan situasi dan kondisi siswa, menyediakan sumber pembelajaran, dan menyiapkan media yang sesuai dengan metode yang akan ditetapkan.

b) Sebagai pengelola pembelajaran

Dalam konteks kelas, guru adalah seorang pemimpin pembelajaran yang mana guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar selalu nyaman untuk belajar dan mengarahkan atau

⁶⁸ Andi Fitriani Djollong dan and Anwar Akbar, “Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Penanaman Nilai-Nilai Toleransi Antar Ummat Beragama Peserta Didik Untuk Mewujudkan Kerukunan”, *Al-'Ibrah: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2019): 72–92, <https://www.umpar.ac.id/jurnal/index.php/ibrah/article/view/22>.

membimbing proses-proses intelektual dan sosial dalam kelas. Kemudian guru juga dituntut untuk mampu menerapkan pengetahuannya mengenai teori belajar mengajar dan teori pengembangan guna menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁹

c) Sebagai pengarah pembelajaran

Guru sebagai pengarah pembelajaran ialah selalu berusaha memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Disinilah seorang guru memiliki fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

d) Sebagai evaluator

Guru sebagai evaluator memiliki fungsi untuk melihat dan menilai tingkat keberhasilan, efektivitas, dan esensi dalam kegiatan pembelajaran. Sebagai seorang penilai, guru hendaknya secara kontinue memantau hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik dari waktu ke waktu.

e) Sebagai konselor

Sebagai seorang konselor, seorang guru diharapkan dapat menanggapi segala tingkah laku yang terjadi dalam proses belajar mengajar.

3. Pengertian Kinerja Dalam Islam

Kinerja dapat diartikan sebagai penunaian tugas atau amanah yang didukung oleh keilmuan. Menurut Umar Fahmi memaknai kata kinerja sebagai kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan keridhoan dari Allah SWT. Hal ini merujuk pada firman Allah SWT dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

⁶⁹ Novan Ardi Wiyani, "Manajemen Kelas Teori Dan Aplikasi Untuk Menciptakan Kelas Yang Kondusif ", (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2013), hlm, 43.

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

Artinya:

“Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah ayat 105)⁷⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa islam memberikan rambu-rambu kepada umatnya, ketika melakukan sesuatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuai yang wajib. Seseorang yang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, bukan hanya manusia saja yang melihat yang manusia itu lakukan, bahkan Allah SWT memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang telah dilakukan dengan kemuliaan pula.

Dalam islam pengertian kinerja adalah segala bentuk usaha yang dilakukan secara tekun dengan mencurahkan seluruh harta, pikiran, tenaga dan dzikirnya untuk mendedikasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang taat dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik⁷¹. Ciri-ciri kinerja menurut pandangan islam sebagai berikut:

a) Baik dan Manfaat

Ciri-ciri kinerja menurut pandangan islam yang pertama yaitu baik dan manfaat seperti

⁷⁰ Kementrian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan", 204.

⁷¹ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam," Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam 3, no. 1 (2018): 100, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 97 yaitu sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

(QS. An-Nahl: 97)⁷²

Dalam ayat ini menjelaskan tentang janji Allah yang ditujukan kepada manusia yang beramal saleh. Maksud dari amal saleh yaitu perbuatan yang sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan As-Sunnah, amal yang dikerjakan ialah amalan yang sesuai dengan syariat Allah SWT. Allah SWT akan memberikan kehidupan yang baik di dunia dan pahala yang jauh lebih baik kelak di akhirat. Kaitannya dengan konteks pembahasan ini ialah pendidikan harus menjadi usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu dengan maksimal sehingga dapat diwujudkan dengan memili kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat dan lingkungannya.

b) *Al-Itqan* atau *Kemantapan* dan *Perfectness*

⁷² Kementerian Agama RI, “*Al-Qur'an dan Terjemahan*”, 278.

Al-Itqan yaitu melaksanakan sebuah pekerjaan harus berkualitas, Allah SWT telah menjanjikan memberikan rahmatnya kepada setiap hambanya yang bekerja secara iqtan, yakni dengan mencapai standar yang ideal secara teknis.⁷³ Berdasarkan pandangan Islam, setiap orang diperintahkan untuk bekerja dengan kinerja yang sebaik-baiknya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 yaitu sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah: 105)⁷⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang beriman diwajibkan untuk bekerja keras sehingga menjadi manusia yang produktif serta menghasilkan karya yang inovatif dan bermanfaat bagi orang lain. Kemudian setiap manusia diperintahkan Allah SWT untuk bekerja keras dengan sebaik-baiknya, karena dalam islam setiap pekerjaan yang baik dianjurkan untuk dilakukan secara maksimal.

Terkait pengertian kinerja di atas, islam sebagai agama yang menjadi panduan dalam

⁷³ Maguni, “Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam.”

⁷⁴ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahan".

meningkatkan produktivitas kerja, memberikan arahan kepada manusia perihal pentingnya mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT dalam bekerja, dengan cara selalu bertawakal kepada Allah SWT, berlandung dan memohon pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan.

D. Kerangka Berpikir

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki posisi, dan kekuasaan yang digunakan untuk mengatur, mengarahkan, mengorganisir serta mengontrol usaha atau upaya orang lain untuk memprakarsai tingkah laku sosial. Sedangkan pengertian yang terbatas dari kata pemimpin ialah; seseorang yang dikuatkan dalam membimbing dan mengarahkan dengan bantuan kualitas dan potensi persuasifnya dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.⁷⁵ Kepemimpinan transformasional dapat diartikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan mengembangkan sekolah. Kepemimpinan transformasional ialah pemimpin selalu berusaha untuk memperluas dan meningkatkan kebutuhan yang melebihi minat pribadi serta bertujuan untuk mendorong perubahan tersebut ke arah yang lebih baik.⁷⁶

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan utama dari tindakan disiplin kerja ini adalah memastikan perilaku seorang pendidik konsisten

⁷⁵ Leni Nurmiyanti, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini."

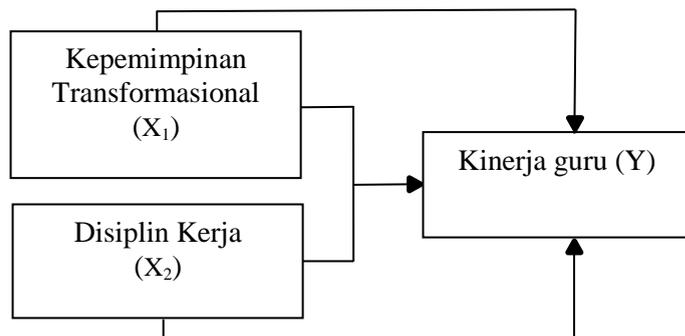
⁷⁶ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, "Konsep Kepemimpinan Transformasional."

dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh sekolah.⁷⁷ Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu pendidikan.

Dengan demikian, terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Agar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini terlihat jelas, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



⁷⁷ Santoso, "Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru."

Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

E. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris, dan dinyatakan dalam sebuah pertanyaan, karena jawaban yang diberikan baru sebatas teori yang saling berkaitan dan fakta-fakta yang ada belum bersifat nyata.⁷⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis. Penulis 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:

1. Hipotesis Penelitian

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

- H₁: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.
- H₃: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung.

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2015.hlm, 96.

2. 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:

$H_0-1: \mu_1 \leq \mu_2$ (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung).

$H_1-1: \mu_1 > \mu_2$ (Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung)

$H_0-2: \mu_1 \leq \mu_2$ (Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung).

$H_1-2: \mu_1 \leq \mu_2$ (Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung).

$H_0-3: \mu_1 \leq \mu_2$ (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung).

$H_1-3: \mu_1 \leq \mu_2$ (Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahidah. "Disiplin Kerja Dalam Islam." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, no. 36 (2015): 152–68.
- Achi Rinaldi, Novalia, dan Muhamad Syazali. *"Stratistika Inferensial Untuk Ilmu Sosial Dan Pendidikan."* 1st ed. Bogor: IPB Press, 2020.
- 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>.
- Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4 (2020): 2166–72.
- Anam, Khoirul. "Pengembangan Budaya Disiplin Pada MTsN Tumpanggri, MTsN Tulungagung, Dan MTsN 2 Kota Kediri." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2018): 281–312. <https://doi.org/10.21274/taalum.2018.6.2.281-312>.
- 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>.
- 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>.
- Dan, Andi Fitriani Djollong, and Anwar Akbar. "Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Penanaman Nilai-Nilai Toleransi Antar Ummat Beragama Peserta Didik Untuk Mewujudkan Kerukunan." *Al-'Ibrah: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2019): 72–92. <https://www.umpar.ac.id/jurnal/index.php/ibrah/article/view/22>.

- 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, Syamsu Q. Badu dan Novianty. "Kepemimpinan & Perilaku Organisasi." Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Febriyanti, Milea, Sri Zulaihati, & Ati Sumiati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen Smk Di Jakarta Pusat)". *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. 19, No.1, Tahun 2021.
- Fermi, Enriko. "THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON TEACHER." *Jurnal Pembangunan Negeri* 3 (2019): 39–50.
- Gunawan, Imam. "Pengantar-Statistika-Inferensial-Imam-Gunawan-Spd-Mpd." Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, Mochamad Mochklas. "MANAJEMEN GURU Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru." Surabaya: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Herlambang, Saifuddin. "Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an Sebuah Kajian Hermeneutika. Tanzil : Jurnal Studi Al-Qur'an." 1st ed. Vol. 1. Pontianak: AYUNINDYA, 2018. <https://doi.org/10.20871/tjsq.v1i1.78>.
- Hutagalung, Dhaniel, Masduki Asbari, Miyv Fayzhall, Eny Ariyanto, and Eva Agistiawati. "Peran Religiusitas , Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education, Psychology and Counseling* 2 (2020): 311–26.
- 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.

- Iskandar, Uray. *"Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru."* Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, 2013, 1018–27. jurnal.untan.ac.id.
- Kurniawan, Syamsul. *"FILSAFAT PENDIDIKAN ISLAM Kajian Filosofis Pendidikan Islam Berdasarkan Telaah Atas Al-Quran, Hadits, Dan Pemikiran Ahli Pendidikan."* Malang: Madani, 2017.
- Kurniawati, Nur Rohma, Program Studi, Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Article Info, and Article History. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah"* 6 (2023).
- Kuswaeri, Iwa. *"Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah,"* 2019, 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/c8st6>.
- Nurmiyanti, Leny. dan Bach Yunof Candra. *"Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini."* Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 03, no. 02 (2019): 13–24. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim>.
- Ma'mun, Sukron. *"Kepemimpinan Pendidikan Dalam Persektif Islam."* Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting 2, no. 1 (2021): 59–70. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i2.557>.
- Maesaroh, Siti, Masduki Asbari, Dhaniel Hutagalung, Mustofa, Eva Agistiawati, Sucipto Basuki, Fatrilia Rasyi Radita, et al. *"Pengaruh Religiusitas Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior."* Journal Od Education Psychology and Counselling Volume 2 N (2020). <https://doi.org/2716-4446>.
- Matondang, Zulkifli. *"Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen."* Jurnal Tabularasa PPS Unimed 1 (2009): 87–97.
- Mattayang, Besse. *"Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis."* Journal of Economic Manajement and Accounting 2,

no. 4 (2019): 45–52.

Maupa, Wahyudin Maguni dan Haris. *“Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam.”* Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam 3, no. 1 (2018): 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

Moeheriono. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.”* Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

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.

Muhammad Charis, et al. *“Kategori Kepemimpinan Dalam Islam.”* Jurnal Edukasi Nonformal 1, no. 2 (2020): 171–89. <https://ummaspul.ejournal.id/JENFOL/article/download/491/282>.

Nasional, Undang-undang Sistem Pendidikan. *“Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.”* 2003.

Nur’Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, Alim Putra Budiman. *“Konsep Kepemimpinan Transformasional.”* Jurnal Ilmiah Indonesia 1, no. 7 (2021): 840–46. <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index>.

Nurhayati, Kemas Imron Rosadi. *“DETERMINASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SISTEM PENDIDIKAN, PENGELOLAAN PENDIDIKAN, DAN TENAGA PENDIDIKAN (LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM).”* Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial 3, no. 1 (2022): 451–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1> Received:

Nuryana, Zalik. "Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pendidikan Agama Islam." *Tamaddun* 19, no. 1 (2019): 75. <https://doi.org/10.30587/tamaddun.v0i0.818>.

"PP No. 74 Tentang Guru," 2008.

Purwanto, Eko. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru PNS Di MTs N 5 Kebumen)," 2021, 1–7.

Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi. "THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE." *International Journal Of Research Granthaalayah* 7, no. April (2019): 132–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>.

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>.

RI, Kementerian Agama. "Al-Qur'an Dan Terjemahan." Edited by Agus Subagio Iwan Setiawan. Bandung: Cordoba, 2019.

Riyanto Efendi, Et.Al. "The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees Yogyakarta City, Indonesia." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7 (2020): 689–703.

Santoso, Hanif Nur Hidayah dan Budi. "Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2020): 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.

Sinambela, Lijan Poltak. "Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja." Edited by Suryani dan Restu Damayanti. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

- Siswanto. *"Pengantar Manajemen."* Bandung: BUMI AKSARA, 2019.
- Sugiyono. *"Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)"*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sujarweni, wiratna. *"SPSS Untuk Penelitian."* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Supardi. *"APLIKASI STATISTIKA DALAM PENELITIAN EDISI REVISI. II."* Jakarta: Change Publication Design, 2013.
- Supandi. *"Kinerja Guru"*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016.
- Suriagiri. *"Kepemimpinan Transformasional"*. Lhokseumawe: CV. Radja Pubtika. 2020.
- Suryanti, Sulis Rohmawanto, dan Muna Fauziah. *"Manajemen Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru."* An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 8, no. 1 (2021): 53–61. <http://www.ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/An-Nidzam/index>.
- Sutrisno, Edi. *"Manajemen Sumber Daya Manusia."* Jakarta: kencana, 2017.
- Thaib, Muhammad Ichsan. *"Kepemimpinan Pendidikan Dalam Islam."* Jurnal Intelektualita 4, no. 1 (2018): 66–95. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/3944>.
- Thomas Stefanus Kaihatu. *"Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja Komitmen Organisasi Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya."* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 9, no. 1 (2007): pp.49-61. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16635>.
- Tsauri, Sofyan. *"Manajemen Kinerja (Performance Manajement)."* 1st ed. Jember: STAIN Jember Press, 2014.

“UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN DENGAN,” 2005. jurnal.untan.ac.id.

“UUD 1945 Beserta Amandemennya.” Surakarta: CV. ITA, 2019.

Veranita Salikhah, Amelia Rahmi. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pmeberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 8, no. 1 (2018): 16–33.

Wahyu Hidayat, Et.al. “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.” *El-Hikmah* 14, no. 1 (2020): 98–111.

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>.

Wiyani, Novan Ardi. “Manajemen Kelas Teori Dan Aplikasi Untuk Menciptakan Kelas Yang Kondusif.” Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2013.

Wiyono, B.B. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 20, no. 2 (2007): 151–70.

Yayan Alpian, Et.al. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya.” Caruban: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 5(1), 5, no. 1 (2022): 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	1. <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	1, 2, 3, 4	4
	2. Kharismatik	5, 6, 7, 8, 9	5
	3. <i>Intellectual Simulation</i> (Simulasi Intelektual)	10, 11, 12, 13	4
	4. <i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	14, 15, 16	3
	5. <i>Inspiration Motivation</i> (Motivasi Inspirasi)	17, 18, 19, 20	4
		Jumlah	20
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Tepat waktu	1, 2	2
	2. Taat terhadap peraturan	3, 4, 5	3
	3. Tanggung jawab dalam bertugas	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	9
	4. Memiliki kewaspadaan tinggi	15, 16, 17	3
		Jumlah	17
Kinerja Guru (Y)	1. Sebagai penyusun perencanaan pembelajaran	1, 2, 3	3
	2. Sebagai pengelola pembelajaran	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	9
	3. Sebagai pengarah pembelajaran	13, 14, 15	3

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah
	4. Sebagai evaluator	16, 17, 18	3
	5. Sebagai konselor	19, 20	2
		Jumlah	18

Lampiran 2 Angket Kepemimpinan Transformasional (X1)

A. PEDOMAN DAFTAR PERTANYAAN ANGKET

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument pedoman metode angket dan observasi. Peneliti menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *likert*:

SL : Selalu Dengan Skor Penilaian : 4

SR : Sering Dengan Skor Penilaian : 3

JR : Jarang Dengan Skor Penilaian : 2

TP : Tidak Pernah Dengan Skor Penilaian : 1

Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
1.	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	Kepala sekolah melakukan perubahan sesuai dengan waktu yang direncanakan				
		Kepala sekolah berupaya mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki				
		Kepala sekolah melakukan pelatihan terhadap pendidik agar kegiatan belajar semakin efektif				
		Kepala sekolah mengetahui keperluan yang dibutuhkan oleh pendidik				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
2.	Kharismatik	Kepala sekolah menerima pendapat dari pendidik				
		Kepala sekolah menciptakan suasana kekeluargaan				
		Kepala sekolah memberikan teladan melalui kegiatan sehari-hari				
		Kepala sekolah mendengarkan pendapat dari pendidik				
		Kepala sekolah mengambil keputusan secara bijaksana				
3.	<i>Intellectual Simulation</i> (Simulasi Intelektual)	Kepala sekolah memberikan inovasi terhadap perkembangan sekolah				
		kepala sekolah bertindak mampu menghadapi perubahan akan kebutuhan di masyarakat				
		Kepala sekolah mampu menangani situasi yang tidak sesuai pencapaian				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		Kepala sekolah mengikut sertakan pendidik dalam peningkatan sekolah				
4.	<i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	kepala sekolah memberikan sanksi yang tegas bagi personil sekolah yang melanggar aturan				
		Kepala sekolah tidak mendengarkan pendapat dari pendidik				
		Kepala sekolah memberikan wewenang kepada wakil kepala sekolah untuk mengambil keputusan apabila kepala sekolah tidak ada				
5.	<i>Inspiration Motivation</i> (Motivasi Inspirasi)	Kepala sekolah memberikan program-program baru untuk pengembangan sekolah				
		Kepala sekolah mengetahui kompetensi yang dibutuhkan pada masa mendatang				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		Selalu mengetahui perkembangan dunia pendidikan				
		Kepala sekolah mengetahui keperluan yang dibutuhkan oleh pendidik				

Lampiran 3 Angket Disiplin Kerja (X2)

A. PEDOMAN DAFTAR PERTANYAAN ANGKET

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument pedoman metode angket dan observasi. Peneliti menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *likert*:

SL : Selalu Dengan Skor Penilaian : 4

SR : Sering Dengan Skor Penilaian : 3

JR : Jarang Dengan Skor Penilaian : 2

TP : Tidak Pernah Dengan Skor Penilaian : 1

Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
1.	Tepat waktu	Kepala sekolah datang tepat waktu				
		Kepala sekolah pulang pada jam pulan kantor				
2.	Taat terhadap peraturan	Kepala sekolah memakai pakaian dinas dan atribut				
		Kepala sekolah bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan Sanksi bagi guru yang melanggar jadwal mengajar				
		Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang datang terlambat				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
3.	Tanggung jawab dalam bertugas	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan				
		Kepala sekolah memberikan contoh pemimpin yang baik				
		Kepala sekolah sering meninggalkan tempat tanpa memberikan wewenang pada wakil-wakilnya				
		Pemimpin obyektif dalam memberikan penilaian terhadap guru-guru, sehingga tidak memicu terjadi gesekan diantara bawahan				
		Kepala sekolah mampu menyusun RAPBS bersama guru dan komite sekolah				
		Kepala sekolah memberikan penilaian kepada bawahan secara obyektif				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		Kepala sekolah mengevaluasi perencanaan/ program diakhir tahun				
		Dalam mengajar, dilakukan evaluasi terhadap guru-guru oleh kepala sekolah secara rutin				
		Kepala sekolah dapat menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang lebih baik				
4.	Memiliki kewaspadaan tinggi	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan masing-masing guru sekolah memiliki uraian tugas organisasi yang jelas				
		Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah				
		Kepala sekolah melakukan pelimpahan tugas kepada beberapa orang guru di				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		bidang kurikulum, kesiswaan, dan keuangan				

Lampiran 4 Angket Kinerja Guru (Y)

A. PEDOMAN DAFTAR PERTANYAAN ANGKET

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument pedoman metode angket dan observasi. Peneliti menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *likert* :

SL : Selalu Dengan Skor Penilaian : 4

SR : Sering Dengan Skor Penilaian : 3

JR : Jarang Dengan Skor Penilaian : 2

TP : Tidak Pernah Dengan Skor Penilaian : 1

Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
1.	Sebagai penyusun perencanaan pembelajaran	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan				
		Guru merancang rumusan standar kompetensi				
		Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		ingin dicapai				
2.	Sebagai pengelola pembelajaran	Guru melaksanakan pembelajaran secara kondusif dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi				
		Guru mengabaikan urutan/langkah-langkah pembelajaran				
		Guru membatasi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi				
		Guru mengabaikan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial				
		Guru mengabaikan susunan rencana pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum				
		Guru memberikan remedial berdasarkan materi yang telah dipelajari				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		Guru memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) berdasarkan materi yang telah dipelajari				
		Guru memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) berdasarkan materi yang telah dipelajari				
		Guru memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) kepada peserta didik yang sudah mencapai kriteria ketuntasan belajar				
		Guru mengabaikan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program pengayaan				
3.	Sebagai pengarah pembelajaran	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
		baik antar peserta didik				
		Guru memberikan latihan-latihan khusus (remedial) bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan belajar				
		Guru membatasi kesempatan kepada peserta didik untuk mengajukan pertanyaan				
4.	Sebagai evaluator	Guru melakukan penilaian hasil belajar melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung				
		Guru melakukan penilaian secara tertulis selama proses pembelajaran				
		Guru hanya melaksanakan penilaian hasil belajar dengan metode yang tersedia di sekolah				

No	Indikator	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
5.	Sebagai konselor	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik				

Lampiran 5 Data Tabulasi Angket Variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional)

HASIL ANALISIS UJI COBA ANGKET ANGKET KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Kode Guru	No Item Pernyataan																			Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	G1	3	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	2	2	50
2	G2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	68
3	G3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	39
4	G4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	27
5	G5	2	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	38
6	G6	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	46
7	G7	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	37
8	G8	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	46
9	G9	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	48
10	G10	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	2	2	4	65
11	G11	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	50
12	G12	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	61
13	G13	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	63

14	G14	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
15	G15	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	1	2	3	3	3	2	54
16	G16	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	4	2	47
17	G17	2	3	3	3	3	1	1	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	52
18	G18	2	2	3	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	50
19	G19	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	64
20	G20	4	2	3	2	1	2	1	2	0	4	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	46
JUMLAH SKOR		50	49	54	58	53	53	48	56	43	53	51	51	44	47	53	51	52	48	52	49	
KORELASI SKOR ITEM DENGAN SKOR TOTAL (VALIDITAS)		0.350	0.727	0.671	0.829	0.773	0.669	0.492	0.681	0.346	0.567	0.634	0.374	0.826	0.441	0.738	0.769	0.661	0.687	0.544	0.433	
KRITERIA VALID / INVALID PADA TARAF SIG(5%)		NO	YES	NO	YES	YES	NO	YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES	YES	NO						
VARIAN SKOR TIAP ITEM		0.79	1.10	0.64	0.73	0.77	1.19	0.78	1.01	0.77	0.98	0.58	0.79	0.91	0.34	0.98	0.68	0.78	0.67	0.88	0.58	15.93
VARIAN SKOR TOTAL		1 19.14																				
RATA-RATA SKOR TOTAL		50.75																				
RELIABILITAS SOAL		0.912																				

13	G13	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	56
14	G14	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	39
15	G15	2	3	2	1	4	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	40
16	G16	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	55
17	G17	1	3	3	3	3	1	4	2	4	2	3	2	3	1	4	4	2	45
18	G18	3	2	3	3	3	3	4	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	39
19	G19	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	1	4	4	3	1	2	49
20	G20	2	2	3	2	1	1	2	0	4	3	2	1	2	2	4	2	2	35
JUMLAH SKOR		52	48	53	55	52	49	56	42	52	48	46	49	55	49	53	52	42	
KORELASI SKOR ITEM DENGAN SKOR TOTAL (VALIDITAS)		0.706	0.753	0.581	0.789	0.745	0.492	0.760	0.467	0.611	0.236	0.855	0.197	0.851	0.529	0.595	0.721	0.488	
KRITERIA VALID / INVALID PADA TARAF SIG(5%)		YES	NO	YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES									
VARIAN SKOR TIAP ITEM		1.20	0.99	0.66	0.83	0.78	0.79	1.01	0.62	0.99	0.78	0.85	0.58	0.72	0.68	0.98	1.20	0.41	14.07
VARIAN SKOR TOTAL		91.08																	
RATA-RATA SKOR TOTAL		42.65																	
RELIABILITAS SOAL		0.898																	

Lampiran 7 Data Tabulasi Angket Variabel Y (Kinerja Guru)

HASIL ANALISIS UJI COBA ANGKET KINERJA GURU

No	Kode Guru	No Item-																			Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	G1	3	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	4	1	43
2	G2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	61
3	G3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	1	46
4	G4	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	45
5	G5	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	1	3	1	3	1	42
6	G6	2	1	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	36
7	G7	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	35
8	G8	2	4	4	2	2	3	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	1	4	55
9	G9	2	2	4	1	2	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	3	1	4	1	42
10	G10	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	1	3	1	33
11	G11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	55
12	G12	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	2	2	60
13	G13	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	4	4	41

Lampiran 8 Rekapitulasi Angket

REKAPITULASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Guru Ke-	Item Penilaian Ke-															Skor Total	Persentase
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
G1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	48	80
G2	1	3	3	2	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	2	41	68
G3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	47	78
G4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	1	45	75
G5	1	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	40	67
G6	4	2	4	1	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	41	68
G7	2	3	2	3	2	4	2	3	1	3	4	2	4	2	2	39	65
G8	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	43	72
G9	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	1	41	68
G10	2	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	2	2	3	41	68

G11	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	4	40	67
G12	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	1	4	4	3	3	44	73
G13	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	46	77
G14	4	4	3	2	1	3	1	2	3	3	4	4	2	4	4	44	73
G15	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	47	78
G16	2	1	2	1	1	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	39	65
G17	4	4	3	2	1	1	3	3	2	3	3	4	2	4	4	43	72
G18	3	2	3	4	3	4	2	4	1	2	3	4	3	3	3	44	73
G19	1	4	1	3	2	1	3	2	4	4	3	2	2	3	4	39	65
G20	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	46	77
G21	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	47	78
G22	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	46	77
G23	2	2	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	2	3	3	42	70
G24	1	4	3	4	1	2	2	2	1	3	1	2	3	4	2	35	58

G25	2	3	4	3	3	4	2	3	1	4	4	2	2	3	3	43	72
G26	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	42	70
G27	2	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	1	45	75
G28	2	3	4	4	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	36	60
G29	2	3	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	39	65
G30	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	45	75

Lampiran 9 Uji Normalitas dan Uji Linearitas

UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL	.107	30	.200*	.958	30	.280
DISIPLIN KERJA	.138	30	.150	.964	30	.389
KINERJA GURU	.117	30	.200*	.963	30	.378

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	10.221	15	.681	2.602	.041
Unstandardized Predicted Value		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	10.221	14	.730	2.787	.032
	Within Groups		3.667	14	.262		
	Total		13.887	29			

Lampiran 10 Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model		Uji T				
		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Beta			
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,115	7,832		-,015	,988
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL	,653	,115	,704	5,693	,000
	DISIPLIN KERJA	,451	,192	,291	2,352	,026

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761,979	2	380,990	740,733	,000 ^b
	Residual	13,887	27	,514		
	Total	775,867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,982	,981	,717

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL

Koefisien Korelasi

Correlations

		KINERJA GURU	KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL	DISIPLIN KERJA
Pearson Correlation	KINERJA GURU	1,000	,989	,980
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL	,989	1,000	,978
	DISIPLIN KERJA	,980	,978	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU	.	,000	,000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL	,000	.	,000
	DISIPLIN KERJA	,000	,000	.
N	KINERJA GURU	30	30	30
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMAL	30	30	30
	DISIPLIN KERJA	30	30	30

Lampiran 11 Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : B-7968 /Un.16/DT/PP.009.7/ /2023 Bandar Lampung, 26 Juni 2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth
Kepala SMK Nashihuddin Bandar Lampung
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Pujianti
NPM : 1911030161
Semester/T.A : VIII/2022/2023
Program Studi : MPI
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung

Akan mengadakan Penelitian di Yayasan SMK Nashihuddin Bandar Lampung guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 26 Juni 2023 sampai dengan selesai. Demikian, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,


Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002

Tembusan :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Kabag TU/FTK
Kapred Masing-masing
Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN BINUR MUTTAQIN SMK NASHIHUDDIN

Jl. Sejahtera Gg. Pesantren RT 04 LK 1, Kelurahan Sumberrejo Sejahtera, Kec. Kemiling-Bandar Lampung
E-mail: smk.nashihuddin@gmail.com | NPSN: 69993149

Nomor : 079/SK/SMK-NS/VII/2023
Lampiran : -
Perihal : **Pemberian Izin Penelitian**
Di SMK Nashihuddin Bandar Lampung

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung
Di
Bandar Lampung,

Dengan hormat,

menindaklanjuti surat yang dikirim oleh Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Nomor : B-7418/Un.16/DT/PP.009.71 /2023 tanggal 27 Juli 2023 perihal Permohonan Mengadakan Penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, Kepala SMK Nashihuddin Bandar Lampung **Bersedia** memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Pujianti
NIRM : 1911030161
Semester : VIII (Delapan)/2022/2023
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam

untuk melakukan **Penelitian** di SMK Nashihuddin Bandar Lampung untuk melengkapi penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Nashihuddin Bandar Lampung"

Demikian pemberian ijin ini disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 27 Juli 2023
Kepala SMK Nashihuddin



Lampiran 13 Surat Balasan Pra Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN BINUR MUTTAQIN SMK NASHIHUDDIN

Jl. Sejahtera Cg. Pesantren RT 04 LK 1, Kelurahan Sumberrejo Sejahtera, Kec. Kemiling Bandar Lampung
E-mail: smk.nashihuddin@gmail.com | NPSN: 69993149

Nomor : 421.5/078/SMK-NSH/VII/2022 Bandar Lampung, 27 Juli 2022
Lampiran : -
Perihal : **Pemberian Izin Pra Penelitian**
Di SMK Nashihuddin Bandar Lampung
Kepada
Yth. Dekan Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
Di
Bandar Lampung, Lampung

Dengan hormat,
menindaklanjuti surat yang dikirim oleh Dekan Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor : B-3369/Un.16/DT.1/PP.009.7/03/2022 tanggal 15 Maret 2022 perihal Permohonan izin Pra Penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, Kepala SMK Nashihuddin Bandar Lampung memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Pujianti
NPM : 1911030161
Program/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam

telah melakukan **Pra penelitian** di SMK Nashihuddin Bandar Lampung untuk melengkapi penyusunan Proposal Skripsi.

Demikian pemberian ijin ini disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala SMK Nashihuddin

NIP.-

Lampiran 14 Dokumentasi Foto



*Dokumentasi penyebaran angket di SMK Nashihuddin
Bandar Lampung*



Dokumentasi Suasana Kelas di SMK Nashihuddin Bandar Lampung



SATA TERTIB DAN KEADILAN
SNIP ISLAM NASIONALISME
BERKEMAS LAKSANA

A. HAL MASAUK SEKOLAH
1. Berpakaian sopan dan rapi
2. Berpakaian yang sesuai dengan lingkungan sekolah
3. Berpakaian yang sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing
4. Berpakaian yang sesuai dengan kondisi lingkungan sekolah
5. Berpakaian yang sesuai dengan kondisi lingkungan sekolah

B. KEWIBAWAAN BUKU
1. Tidak membawa buku-buku yang bertentangan dengan ajaran Islam
2. Tidak membawa buku-buku yang bertentangan dengan ajaran Pancasila
3. Tidak membawa buku-buku yang bertentangan dengan ajaran NKRI
4. Tidak membawa buku-buku yang bertentangan dengan ajaran bangsa Indonesia
5. Tidak membawa buku-buku yang bertentangan dengan ajaran masyarakat Indonesia

C. JAMINAN KESEHATAN
1. Menjaga kesehatan diri dan orang lain
2. Menjaga kesehatan diri dan orang lain
3. Menjaga kesehatan diri dan orang lain
4. Menjaga kesehatan diri dan orang lain
5. Menjaga kesehatan diri dan orang lain

D. HAL PAKSIAN
1. Tidak membawa senjata tajam
2. Tidak membawa senjata tajam
3. Tidak membawa senjata tajam
4. Tidak membawa senjata tajam
5. Tidak membawa senjata tajam

E. HAL BAK BAKUR
1. Tidak membawa senjata tajam
2. Tidak membawa senjata tajam
3. Tidak membawa senjata tajam
4. Tidak membawa senjata tajam
5. Tidak membawa senjata tajam

F. CATATAN

Lampiran 15 Tingkat Kehadiran Guru

HARI		WAKTU	X TB	Nama guru	Guru Pengant	Paraf	X BDP	Nama guru	Guru Pengant	Paraf	XI TB	Nama guru	Guru Pengant	Paraf	XII TB	Nama guru	Guru Pengant	Paraf
23 SENIN	KUN	07.40-08.20	PAI	Nurul Mukaromah			PAI	Nurul Mukaromah			D Busana	Eka Mukti Rahayu			KWU	Samsu Rohman		
		08.20-09.00	PAI	Nurul Mukaromah			PAI	Nurul Mukaromah			D Busana	Eka Mukti Rahayu			KWU	Samsu Rohman		
		09.00-09.40	PPKN	Ayu Saraswati			PPKN	Ayu Saraswati			B Industri	Pipin Nabillah			KWU	Samsu Rohman		
		10.00-10.40	PPKN	Ayu Saraswati			PPKN	Ayu Saraswati			B Industri	Pipin Nabillah			KWU	Samsu Rohman		
		11.20-12.00	SIM DIG	Jeffri Ari Sandi			SIM DIG	Jeffri Ari Sandi			B Industri	Pipin Nabillah			KWU	Samsu Rohman		
24 SELASA	LINA	07.40-08.20	PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin														
		08.20-09.00	B. Indo	Yolanda Priyandani			B. Indo	Yolanda Priyandani			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin		
		09.00-09.40	B. Indo	Yolanda Priyandani			B. Indo	Yolanda Priyandani			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin		
		10.00-10.40	BDL	Yolanda Priyandani			BDL	Yolanda Priyandani			MTK	Nurdin Mohayyat			KWU	Samsu Rohman		
		11.20-12.00	Sejarah Indo	M. Miftahul Huda			Sejarah Indo	M. Miftahul Huda			MTK	Nurdin Mohayyat			KWU	Samsu Rohman		
25 RABU	O'	07.40-08.20	PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin			C Made	Eka Mukti Rahayu			B Industri	Pipin Nabillah		
		08.20-09.00	B. Tekstil	Ayu Saraswati			PERNC. BISNIS	Samsu Rohman			C Made	Eka Mukti Rahayu			B Industri	Pipin Nabillah		
		09.00-09.40	B. Tekstil	Ayu Saraswati			PERNC. BISNIS	Samsu Rohman			C Made	Eka Mukti Rahayu			B Industri	Pipin Nabillah		
		10.00-10.40	SBK	Ayu Saraswati			PERNC. BISNIS	Samsu Rohman			C Made	Eka Mukti Rahayu			B Industri	Pipin Nabillah		
		11.20-12.00	D. Desain	Eka Mukti Rahayu			ADM LUMUM	Jeffri Ari Sandi			C Made	Eka Mukti Rahayu			B Industri	Pipin Nabillah		
26 KAMIS	O'	07.40-08.20	PAI (TRANSIB)	Khabibul Muttaqin			PAI (TRANSIB)	Khabibul Muttaqin			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin			PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin		
		08.20-09.00	Periwisata	M. Miftahul Huda			EKO. BISNIS	Jeffri Ari Sandi			PAI (TRANSIB)	Khabibul Muttaqin			PAI (TRANSIB)	Khabibul Muttaqin		
		09.00-09.40	Periwisata	M. Miftahul Huda			EKO. BISNIS	Jeffri Ari Sandi			H Busana	Eka Mukti Rahayu			PAI (TRANSIB)	Khabibul Muttaqin		
		10.00-10.40	Pemb. Pola	Eka Mukti Rahayu			MARKETING	Jeffri Ari Sandi			B. Indo	Yolanda Priyandani			PPKN	Ayu Saraswati		
		11.20-12.00	Tekno MI	Eka Mukti Rahayu			ADM. BISNIS	Jeffri Ari Sandi			B. Indo	Yolanda Priyandani			PAI	Nurul Mukaromah		
27 JUMAT	27/11/2023	07.40-08.20	PJOK	Heri Wibowo			PJOK	Heri Wibowo			B Industri	Pipin Nabillah			C Made	Eka Mukti Rahayu		
		08.20-09.00	PJOK	Heri Wibowo			PJOK	Heri Wibowo			B Industri	Pipin Nabillah			C Made	Eka Mukti Rahayu		
		09.00-09.40	PAK	Nurul Mukaromah			PAK	Nurul Mukaromah			B Industri	Pipin Nabillah			C Made	Eka Mukti Rahayu		
		10.00-10.40	B. Ing	Halimatus Sa'Diyah			B. Ing	Halimatus Sa'Diyah			PJOK	Heri Wibowo			C Made	Eka Mukti Rahayu		
		11.20-12.00	B. Ing	Halimatus Sa'Diyah			B. Ing	Halimatus Sa'Diyah			PJOK	Heri Wibowo			MTK	Nurdin Mohayyat		
28 SABTU	28/11/2023	07.40-08.20	PAI (GURDIS)	Khabibul Muttaqin														
		08.20-09.00	MTK	Nurdin Mohayyat			MTK	Nurdin Mohayyat			B. Ing	Halimatus Sa'Diyah			B. Indo	Yolanda Priyandani		
		09.00-09.40	MTK	Nurdin Mohayyat			MTK	Nurdin Mohayyat			B. Indo	Yolanda Priyandani			B. Indo	Yolanda Priyandani		
		10.00-10.40	Pemb. Pola	Eka Mukti Rahayu			MARKETING	Jeffri Ari Sandi			C Made	Eka Mukti Rahayu			BDL	Yolanda Priyandani		
		11.20-12.00	IPA	Darlis Utari			IPA	Darlis Utari			C Made	Eka Mukti Rahayu			B. Ing	Halimatus Sa'Diyah		

ABSEN GURU
(Per Jam)

NARI

ABSEN KEHADIRAN GURU
TRANSPORT

GURU
(Per Jam)

Bulan

: JANUARI

Tahun : 2023

NO	NAMA	TANGGAL																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	SAMU ROHMAN, S.Mn, M.Pd																															
2	NURDIN MOHAYAT, S.Pd																															
3	DARTIA UTARI, S.Pd																															
4	YULI YANI, M.H.I																															
5	JEFRI ARI SANDI, S.E																															
6	USWATUN HASANAH																															
7	RIZKI IDSAM MATURA, S.H																															
8	EKA MUKTI RAHAYU																															
9	MELI ARI SUSANTI																															
10	EKA PUSPITA SARI, S.Pd																															
11	PANDU HADI PRANATA, S.Pd																															
12	HERI WIBOWO, S.Pd																															
13	SRI NAWANG WULAN, S.Pd																															
14	YOLANDA PRIYANDANI, S.Pd																															
15	SITI NURAINI																															
16	HALIMATUS SYA'DIAH, M.Pd																															
17	AYU SARASWATI																															
18	MIFTAHUL HUDA, S.H																															
19	PIPIN NABILAH																															

4/13

5/11

6/20

7/20

20. Nurul
21. Devi Trista

PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK
NASHIHUDDIN BANDAR
LAMPUNG

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 31-Oct-2023 11:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2212843990

File name: PUJIANI_MPI_19.docx (490.21K)

Word count: 12176

Character count: 77777



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-2591/ Un.16 / P1 /KT/X/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG**

Karya

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
PUJIANTI	1911030161	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 31 Oktober 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository Perpustakaan.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
2	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
3	pdfcoffee.com Internet Source	1%
4	idoc.pub Internet Source	1%
5	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
6	aafikar.wordpress.com Internet Source	1%
7	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.sumbarprov.go.id Internet Source	1%

eprints.universitasputrabangsa.ac.id

9	Internet Source	1%
10	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
12	eprints.peradaban.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1%
14	ejournal.iainu-kebumen.ac.id Internet Source	1%
15	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
17	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
18	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
19	docobook.com Internet Source	<1%

20 ecampus.unusia.ac.id <1 %
Internet Source

21 Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya <1 %
Student Paper

22 repository.stei.ac.id <1 %
Internet Source

23 repository.radenintan.ac.id <1 %
Internet Source

24 Submitted to Alabama Christian Academ High School <1 %
Student Paper

25 Submitted to Universiti Teknologi Petronas <1 %
Student Paper

26 Negara Bayu Mahendra, Zia Kemala.
"Pengaruh Fasilitas Wisata dan Harga Terhadap Keputusan Berkunjung Wisatawan di Wana Wisata Batu Kuda Kabupaten Bandung", Manajemen dan Pariwisata, 2023 <1 %
Publication

27 ejournal.uki.ac.id <1 %
Internet Source

28 lenterapelajar.wordpress.com <1 %
Internet Source

29 Submitted to Universitas Jambi <1 %
Student Paper

30	jurnal.ugj.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
33	Muhamad Abdul Manan, Mahmudi Bajuri. "PENDAMPINGAN DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM PADA MUATAN LOKAL (PENGUASAAN KITAB KUNING) DI MTS. SALAFIYAH SYAFI'YAH PUTRA SUKOREJO SITUBONDO", As-Sidanah : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2019 Publication	<1 %
34	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
35	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
36	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
37	storage.googleapis.com Internet Source	<1 %
38	Submitted to Sekolah Bogor Raya Student Paper	<1 %

39

Submitted to Universitas Islam Malang

Student Paper

<1 %

40

Norbaiti Norbaiti, Winda Setia Rahmi.
"Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Iphone di Banjarmasin", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2020

Publication

<1 %

41

Submitted to Universitas Islam Negeri
Antasari Banjarmasin

Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887

SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP : 196608171995121002
NIDN : 2017086602
Pangkat Gol. : IV/b
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NASHIHUDDIN BANDAR LAMPUNG” Oleh **PUJIANTI, NPM: 1911030161.**

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 20% (delapan belas persen), dengan exclude per kalimat < 1% (kurang dari satu persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 18 Oktober 2023

Yang menyatakan,

Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196608171995121002

