**BAB II**

**KAJIAN TEORITIK**

1. **Deskripsi Konseptual**
2. **Kinerja Guru**
3. Pengertian Kinerja Guru

Salah satu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan khususnya di sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Baitul Muslim Way Jepara Lampung Timur, banyak ditentukan oleh kinerja guru, untuk itu guru dituntut untuk memiliki konsep kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien. Robbin menjelaskan bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian/prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.[[1]](#footnote-2) Sementara itu, Wekley dan Yukl menyatakan bahwa “kinerja dan *performance* berarti berprestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja”.[[2]](#footnote-3) Sedangkan Timpe menyebutkan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.[[3]](#footnote-4) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategi. Bernadine, Kane dan Johnson mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat. Secara sepintas kinerja diartikan dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung pada banyak faktor.[[4]](#footnote-5)

Secara umum kinerja guru dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam guru itu sendiri yang meliputi aspek psikis, fisik, pendidikan, status, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yaitu yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, yang meliputi lingkungan kerja sehingga kedua faktor tersebut akan berpengaruh pada etos kerja.

Secara definitive Bernadine dan Russel mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja merupakan kombinasi kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.[[5]](#footnote-6)

Menurut Prawirosentoso, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.[[6]](#footnote-7)

Keberhasilan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru, karena seluruh kegiatan belajar mengajar mengajar langsung berinteraksi pada siswa sehari-hari. Apabila kinerja guru baik maka kualitas pendidikan akan baik dan apabila kinerja guru rendah maka kualitas pendidikan yang dihasilkan rendah pula.

Guru banyak memiliki tugas, baik yang terkait dengan kedinasan maupun diluar kedinasan. Selain itu guru di lingkungan masyarakat tetap dibebani oleh wali murid turut mengawasi dan membimbing siswa.

Di Indonesia ditetapkan ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai *instructional leader* yaitu: 1) memiliki kepribadian ideal sebagai guru, 2) penguasaan landasan kependidikan, 3) menguasai bahan pengajaran, 4) kemampuan menyusun program pengajaran, 5) kemampuan melaksanakan program pengajaran, 6) kemampuan menilai hasil dan proses belajar mengajar, 7) kemampuan menyelenggarakan program bimbingan, 9) kemampuan bekerjasama dengan sejawat, 10) kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.[[7]](#footnote-8)

1. Ciri-ciri Kinerja Guru

Menurut Wisnu Sanjaya bahwa “Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus digugu dan ditiru)”[[8]](#footnote-9).

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

*“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” QS. Al. Ahzab:21*

Dari ayat dan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik yang layak menjadi panutan atau teladan bagi sekelilingnya terutama bagi siswa. Guru harus meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya sebagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat.

1. Sikap Terhadap Peraturan Perundang-undangan

Guru merupakan unsur aparatur negara dan abdi negara. Karena itu, guru mutlak perlu mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan, sehingga dapat merancang ketentuan-ketentuan yang merupakan kebiksanaan tersebut.

Kebijaksanaan pemerintah dalam pendidikan ialah segala peraturan pelaksanaan baik yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, di pusat maupun di daerah, maupun departemen lain dalam rangka pembinaan pendidikan di negara kita. Sebagai contoh, peraturan tentang (berlakunya) kurikulum sekolah tertentu, pembebasan uang sumbangan pembiyaan pendidikan (SPP), ketentuan tentang penerimaan murid baru, penyelenggaraan evaluasi belajar tahap akhir dan lain sebagainya.

Untuk menjaga agar guru tetap melaksanakan ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan dan sebagai teladan bagi sekitarnya, maka guru harus tunduk dan taat kepada pemerintah dalam menjalankan tugas pengabdiannya, sehingga guru Indonesia tidak mendapat pengaruh yang negatif dari pihak luar, yang ingin memaksakan idenya melalui dunia pendidikan.

1. Sikap Terhadap Organisasi Profesi

Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian. Dasar ini menunjukkan betapa pentingnya peranan organisasi profesi sebagai wadah dan sarana pengabdian.

Organisasi PGRI merupakan suatu sistem, dimana unsur pembentuknya adalah guru-guru. Oleh karena itu, guru harus bertindak sesuai dengan tujuan sistem. Ada hubungan timbal balik antara anggota profesi dengan organisasi, baik dalam melaksanakan kewajiban maupun dalam mendapat hak[[9]](#footnote-10)

Dari kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa PGRI sebagai organisasi profesi memerlukan pembinaan, agar lebih berdaya guna dan berhasil guna sebagai wadah usaha untuk membawakan misi dan memantapkan profesi guru. Setiap guru memahami bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan profesional sehingga harus berupaya meningkatkan mutu pribadi dalam rangka pencapaian standar proses pendidikan sesuai dengan harapan.

1. Sikap Terhadap Teman Sejawat

Dalam ayat 7 kode etik guru disebutkan bahwa “guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Ini berarti bahwa (1) guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, dan (2) guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar lingkungan kerjanya[[10]](#footnote-11).

Berdasarkan kutipan di atas bahwa betapa pentingnya hubungan yang perlu diciptakan dengan mewujudkan perasaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi. Hubungan sesama anggota profesi dapat dilihat dari dua segi, yakni hubungan formal dan hubungan kekeluargaan. Hubungan formal yang perlu dilakukan dalam rangka melakukan tugas kedinasan. Hubungan persaudaraan yang perlu dilakukan baik dalam lingkungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan dalam rangka menjunjung tercapainya keberhasilan anggota profesi sebagai pendidik bangsa.

1. Sikap Terhadap Anak Didik

Seorang guru perlu memiliki kemampuan merancang dan mengimplementasikan berbagai strategi pembelajaran yang dianggap cocok dengan minat dan bakat serta sesuai dengan taraf perkembangan siswa termasuk di dalamnya memanfaatkan berbagai sumber dan media pembelajaran untuk menjamin efektifitas pembelajaran.

1. Sikap Terhadap Tempat Kerja

Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa suasana yang baik di tempat kerja akan meningkatkan produktivitas. Hal ini dipahami dengan sebaik-baiknya oleh guru, dan guru berkewajiban menciptakan suasana yang demikian dalam lingkungannya, untuk menciptakan suasana kerja yang baik ini ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu a) guru sendiri, b) hubungan guru dengan orang tua murid dan masyarakat sekeliling.

1. Sikap Terhadap Pemimpin

Setiap organisasi dituntut berusaha untuk bekerja sama dalam melaksanakan tujuannya, kerja sama yang dituntut pemimpin diberikan berupa tuntutan dan kepatuhan dalam melaksankan arahan dan petunujuk yang diberikan mereka. Kerja sama juga dapat diberikan dalam bentuk usulan dan kritikan yang membangun demi pencapaian tujuan yang telah digariskan bersama dan kemajuan organisasi. Oleh sebab itu sikap seorang guru terhadap pemimpin harus positif, dalam pengertian harus bekerja sama dalam menyukseskan program yang sudah disepakati.

أُوْصِيْكُمْ بِتَقْوَى اللهِ عَزَّوَجَلَّ , وَالسَّمْعِ وَالطَّاعَةِ وَإِنْ تَأَمَّرَ عَلَيْكَ عَبْدٌ

***“Saya memberi wasiat kepada kalian agar tetap bertaqwa kepada Allah ‘azza wa jalla, tetap mendengar dan ta’at walaupun yang memerintah kalian seorang hamba sahaya (budak)*”.** (HR. Abu Daud dan At Tirmidzi, Hadits Hasan Shahih)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آَمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
*“Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu.”* (QS. An Nisa’ [4] : 59)

1. Sikap Terhadap Pekerjaannya

Profesi guru berhubungan dengan anak didik, yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan. Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketalatenan yang tinggi. Terutama bila berhubungan dengan peserta didik yang masih kecil. Barangkali tidak semua orang dikaruniai sifat seperti itu namun bila seseorang telah memilih untuk memasuki profesi guru, ia dituntut untuk belajar dan berlaku seperti itu.

Agar guru dapat melaksanakan fungsinya, maka harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai penguasaan ilmu yang harus diajarkan kepada siswa.
2. Memiliki kemampuan mengajar, meliputi perencanaan, pelaksanaan mengajar dan efisiensi, guru perlu menciptakan suasana belajar yang memungkinkan siswa semangat belajar, dengan cara mimbina hubungan kepercayaan satu sama lain.
3. Minat mengajarkan ilmunya kepada siswa. Jika guru mempunyai minat besar untuk mengajar, maka akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas mengajarnya.[[11]](#footnote-12)

Karena itu guru yang teladan dituntut agar selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam pelaksanaan tugas profesinya, ia harus peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran, dan pada masyarakat pada umumnya. Guru dapat mengikuti perkembangan sehingga ia harus lebih dahulu mengetahuinya dari pada siswa dan masyarakat pada umumnya.

1. Pengukuran Kinerja

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan pengukuran kinerja (*performance*), seperti yang dikemukan oleh Gomes bahwa terdapat tiga kriteria pengukuran performansi, yaitu: 1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*), 2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*), dan 3) pengukuran berdasarkan *judgment* (*judgment-based performance appraisal/evaluation*).[[12]](#footnote-13)

Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil kerja saja, dan pengukuran berdasarkan *judgment.* Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *Management by Objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.[[13]](#footnote-14)

Kinerja secara operasional diukur dengan menggunakan 10 indikator yaitu: pengetahuan dalam pekerjaan, kemampuan dalam pekerjaan, keterampilan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, semangat terhadap pekerjaan, kesempatan terhadap pekerjaan, dorongan terhadap pekerjaan, kualitas dari pekerjaan, hasil produksi, dan kemampuan berinteraksi.[[14]](#footnote-15)

Firman Allah dalam Al Quran surat Al A’raf ayat 39

وَقَالَتْ أُولَاهُمْ لِأُخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

*Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: “kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami. Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”[[15]](#footnote-16)*

Ayat di atas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi. Ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya ke dalam kehidupannya akan meningkatkan energi spiritualnya yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلَهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلىٰ عٰلِمُ الْغَيْبَ وَالشَّهَادَةَ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ (اَلتَّوْبَةُ:١٠٥)

*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 nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” QS. At-Taubah:105*

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disintesiskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Hal ini tercermin pada intensitas seseorang dalam hal ini adalah guru sehubungan dengan tugas dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut: (1) menyusun dan menyajikan program pengajaran. (2) menganalisis hasil belajar. (3) menyusun program perbaikan dan pengayaan. (4) menyusun program bimbingan.

1. **Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**
2. **Pengertian Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Setiap guru akan mempunyai tanggapan/respon masing-masing terhadap kegiatan kepemimpinan kepala sekolah. Tanggapan/respon tersebut bisa positif bisa negatif tergantung seberapa jauh persepsi guru menanggapi tingkah laku kepemimpinan kepala sekolah.

Persepsi diartikan sebagai tanggapan langsung dari suatu melaui panca inderanya.[[16]](#footnote-17) Dalam perpektif psikologi sosial persepsi diartikan sebagai proses pengorganisasian, penginterprestasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.[[17]](#footnote-18)

Persepsi merupakan kata yang berasal dari Bahasa Inggris “*perception*” yang berarti tanggapan. Tanggapan ialah gambaran pengamatan yang tinggal dikesadaran kita sesudah mengamati.[[18]](#footnote-19) Dalam kamus lengkap “*perception*” (persepsi) adalah proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera. Kesadaran dari proses-proses organis dan (Titchener) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu.

Sedangkan menurut para ahli, diantaranya:

1. Bimo Walgito mendefinisikan bahwa persepsi merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Maka dalam proses persepsi orang yang dipersepsi akan dapat mempengaruhi pada orang yang mempersepsi.[[19]](#footnote-20)
2. Jalaludin Rakhmat mendefinisikan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.[[20]](#footnote-21)
3. Sarlito Wirawan mengemukakan bahwa persepsi merupakan kemampuan untuk membeda-bedakan, mengelompokkan, dan memfokuskan semua objek yang disebut pengamatan.[[21]](#footnote-22)
4. Sumaryadi Suryabrata mendefinisikan persepsi adalah tanggapan yang biasanya didefinisikan sebagai bayangan yang tinggal dalam ingatan setelah kita melakukan pengamatan.[[22]](#footnote-23)

Dalam psikologi kontemporer, persepsi secara umum diperlakukan sebagai suatu variabel campur tangan (*intervening variable*), bergantung pada faktor-faktor motivasional. Maka, arti suatu objek atau suatu kejadian objektif ditentukan baik oleh kondisi perangsang maupun faktor-faktor organisme. Dengan alasan demikian, persepsi mengenai dunia oleh pribadi-pribadi yang berbeda juga akan berbeda, karena setiap individu menanggapi berkenaan dengan aspek-aspek situasi tadi yang mengandung arti khusus sekali bagi dirinya.

Proses perseptual dimulai dengan perhatian, yaitu merupakan proses pengamatan selektif. Maka teramat penting dalam persepsi ini adalah konstansi yang menyangkut kecenderungan untuk melihat objek sebai hal yang konstan, sekalipun terdapat banyak variasi dalam melihat kondisi tersebut.[[23]](#footnote-24) Apabila indera terus tumbuh, makin banyak rangsang-rangsang indera yang dihubungkan dengan apa-apa yang telah diterima sebelumnya, hingga didapat lebih banyak arti-arti inilah yang disebut persepsi yaitu penginderaan yang menghasilkan arti.

Supaya persepsi itu baik, maka panca indera harus sangat peka terhadap rangsang sekeliling. Makin sensitif suatu indera maka orang makin dapat membeda-bedakan arti dari bermacam-macam hal.

Persepsi yang baik atau positif adalah dasar belajar yang baik. Bila seseorang memeliki persepsi yang baik, maka ia mempunyai dasar belajar yang baik. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang memiliki persepsi yang tidak baik atau negatif, maka ia akan mengalami kesulitan dalam belajar. Bahkan persepsi yang negatif bisa membuat seseorang menjadi stres.

Jadi, persepsi dipengaruhi oleh pengalaman yang sekarang dan yang lampau dan juga dipengaruhi oleh sikap individu pada waktu itu. Biasanya persepsi mula-mula merupakan suatu keseluruhan atau garis-garis besar. Ada pula persepsi yang selama ini disebut ilusi.

1. **Indikator Persepsi**

Menurut Robbin indikator-indikator persepsi ada dua macam, yaitu:

1. Penerimaan

Proses penerimaan merupakan indikator terjadinya persepsi dalam tahap fisiologis, yaitu berfungsinya indera untuk menangkap rangsang dari luar.

1. Evaluasi

Rangsang-rangsang dari luar yang telah ditangkap indera, kemudian dievaluasi oleh individu. Evaluasi ini sangat subjektif. Individu yang satu menilai suatu rangsang sebagai sesuatu yang sulit dan membosankan, tetapi individu yang lain menilai rangsang yang sama tersebut sebagai sesuatu yang bagus dan menyenangkan.

Menurut Hamka indikator persepsi ada duamacam, yaitu:

1. Menyerap

Stimulus yang berada di luar individu diserap melalui indera, masuk dalam otak, mendapat tempat, sehingga disitu terjadi proses analisis, diklasifikasi dan diorganisir dengan pengalaman-pengalaman individu yang telah dimiliki sebelumnya, karena itu penyerapan itu bersifat individual berbeda satu sama lain meskipun stimulus yang diserap sama.

1. Mengerti atau memahami

Indikator adanya persepsi sebagai hasil proses klasifikasi dan organisasi. Tahap ini terjadi dalam proses psikis. Hasil analisis berupa pengertian atau pemahaman. Pengertian atau pemahaman tersebut juga bersifat subjektif, berbeda-beda bagi setiap individu.[[24]](#footnote-25)

Menurut Bimo Walgito persepsi memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Penyerapan terhadap rangsang atau objek dari luar individu

Rangsang atau objek tersebut diserap atau diterima oleh panca indera, baik penglihatan, pendengaran, peraba, pencium, dan pengecap secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dari hasil penyerapan atau penerimaan oleh alaat-lat indera tersebut akan mendapatkan gambaran, tanggapan, atau kesan di dalam otak. Gambaran tersebut dapat tunggal maupun jamak, tergantung objek persepsi yang diamati. Didalam otak terkumpul gambaran-gambaran atau kesan-kesan, baik yang lama maupun baru saja terbentuk. Jelas tidaknya gambaran tersebut tergantung dari jelas tidaknya rangsang, normalitas alat indera dan waktu, baru saja atau sudah lama.

1. Pengertian atau pemahaman

Setelah terjadi gambaran-gambaran atau kesan-kesan didalam otak, maka gambaran tersebut diorganisir, digolong-golongkan (diklasifikasi), dibandingkan dan diinterpretasi sehingga terbentuk pengertian atau pemahaman. Proses terjadinya pengertian atau pemahaman tersebut sangat unik dan cepat. Pengertian yang terbentuk tergantung juga pada gambaran-gambaran lama yang telah dimiliki individu sebelumnya (apersepsi).

1. Penilaian atau evaluasi

Setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, terjadilah penilaian dari individu. Individu membandingkan pengertian atau pemahaman yang baru diperoleh tersebut dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif. Penilaian individu berbeda-beda meskipun objeknya sama. Oleh karena itu persepsi bersifat individual.[[25]](#footnote-26)

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Bermacam-macam orang terkadang mempunyai keseragaman dalam mempersepsikan suatu objek, tetapi ada pula objek atau benda yang sama namun dipersepsi berbeda oleh dua orang atau lebih, menurut Sarlito Wirawan Sarwono hal tersebut disebabkan oleh faktor yang sangat mempengaruhi persepsi:

1. Perhatian (*attention*)

Menurut Kennet E. Andersen perhatian adalah proses mental ketika stimuli atau rangkaian stimuli menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat stimuli lainnya melemah. Perhatian terjadi bila kita mengkonstrasikan diri pada salah satu alat indera kita, dan mengesampingkan masukan-masukan melalui alat indera yang lain. Perhatian dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

Faktor eksternal penarik perhatian oleh faktor-faktor situasional dan personal. Faktor situasional terkadang disebut sebagai determinan perhatian yang bersifat eksternal atau penarik perhatian. Stimuli diperhatikan karena mempunyai sifat-sifat yang menonjol.

1. Set

Set adalah harapan seseorang yang akan timbul. Misalnya pada seorang pelari yang sudah siap digaris star, terdapat set bahwa akan terdengar bunyi pistol disaat ia harus berlari, perbedaan set tersebut dapat menyebabkan persepsi.

1. Ciri kepribadian

Ciri kepribadian akan pula mempengaruhi persepsi, misalnya doa orang yang bekerja diperusahaan yang sama menganggap atau mempersepsi atasannya yang berbeda. Bagi orang yang penakut dan pemalu, atasan itu dianggap tokoh yang menakutkan dan perlu dijauhi. Sebaliknya bagi orang yang pemberani dan percaya diri akan menganggap atasannya sebagai seorang yang bisa diajak bergaul seperti orang biasa lainnya.

1. Gangguan jiwa

Gangguan jiwa dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang disebut halusinasi[[26]](#footnote-27)

1. **Prinsip-prinsip dalam Persepsi**

Prinsip-prinsip dasar persepsi seperti dikemukakan oleh Slameto adalah sebagai berikut:[[27]](#footnote-28)

1. Persepsi itu relatif bukannya absolut

Individu bukanlah instrumen ilmiah yang mampu menyerap segala sesuatu persis seperti keadaan sebenarnya. Dalam hubungannya dengan kerelatifan persepsi ini, dampak pertama dari suatu perubahan rangsangan dirasakan lebih besar daripada rangsangan yang datang kemudian.

1. Persepsi itu selektif

Individu hanya memperhatikan beberapa rangsangan yang ada disekitarnya pada saat-saat tertentu. Ini berarti bahwa rangsangan yang diterimanya akan tergantung pada apa yang pernah ia pelajari, apa yang pada suatu saat menarik perhatiannya, dan kearah mana persepsi itu mempunyai kecenderungan. Ini berarti juga bahwa ada keterbatasan dalam kemampuan seseorang untuk menerima rangsangan.

1. Persepsi itu mempunyai tatanan

Individu menerima rangsangan tidak dengan cara sembarangan, ia akan menerimanya dalam bentuk hubungan-hubungan atau kelompok-kelompok. Jika rangsangan yang datang tidak lengkap, ia akan melengkapi sendiri sehingga hubungan itu menjadi jelas.

1. Persepsi dipengaruhi oleh harapan dan kesiapan

Harapan dan kesiapan penerima rangsangan akan menentukan rangsangan mana yang akan dipilih untuk diterima, selanjutnya bagaimana rangsangan yang dipilih itu akan ditata dan demikian pula bagaimana rangsangan tersebut akan di interpretasikan.

Persepsi seseorang atau kelompok dapat jauh berbeda dengan persepsi orang atau kelompok lain sekalipun situasinya sama. Perbedaan persepsi dari masing-masing orang merupakan hal yang wajar, karena manusia adalah makhluk yang unik, yang memiliki sifat, kepribadian, pengalaman, serta kemampuan berfikir yang berbeda-beda.

1. **Proses Terjadinya Persepsi**

Proses terjadinya persepsi pada diri individu tidak berlangsung begitu saja, tetapi melalui suatu proses. Proses persepsi adalah peristiwa dua arah yaitu sebagai hasil aksi dan reaksi yang dilalui dengan beberapa tahap:

1. Suatu obyek atau sasaran menimbulkan stimulus , selanjutnya stimulus tersebut ditangkap oleh alat indera. Proses ini berlangsung secara alami dan berkaitan dengan segi fisik. Proses tersebut dinamakan proses kealaman.
2. Stimulus suatu obyek yang diterima oleh alat indera, kemudian disalurkan ke otak melalui syaraf sensoris. Proses pentransferan stimulus ke otak disebut proses psikologis, yaitu berfungsinya alat indera secara normal.
3. Otak selanjutnya memproses stimulus sehingga individu menyadari obyek yang diterima alat inderanya. Proses ini juga disebut proses psikologis. Dalam hal ini terjadilah adanya proses persepsi yaitu suatu proses di mana individu mengetahui dan menyadari suatu obyek berdasarkan stimulus mengenai alat inderanya.[[28]](#footnote-29)

Proses persepsi ada dua komponen pokok yaitu seleksi dan interpretasi. Seleksi yang dimaksud adalah proses penyaringan terhadap stimulus pada alat indera. Stimulus yang ditangkap alat indera terbatas jenis dan jumlahnya, karena adanya seleksi. Hanya sebgaian kecil saja yang mencapai kesadaran pada individu. Individu cenderung mengamati dengan lebih teliti dan cepat terkena hal-hal yang meliputi orientasi mereka. Interpretasi sendiri merupakan suatu proses untuk mengorganisasikan informasi, sehingga mempunyai arti bagi individu.

Didalam Al Quran terdapat beberapa ayat yang maknanya berkaitan dengan panca indera yang dimiliki manusia, antara lain QS. An Nahl: 78

وَ اللهُ اَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُوْنِ اُمَّهٰتِكُمْ لاَ تَعْلَمُوْنَ شَيْئاً وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْاَبْصَارَ وَالْاَفْئِدةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُوْنَ (النحل : ٧٨)

*Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur.”*

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tahap akhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini terakhir dalam persepsi dan merupakan persepsi yang sebenarnya.

Dalam ilmu administrasi pendidikan diperlukan konsep kepemimpinan sebagai suatu bidang kajian ilmu administrasi yang meninjau tentang kedudukan seseorang yang memberi pengaruh terhadap organisasi termasuk personil lainnya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan ujung tomak organisasi yang mengarahkan orang-orang yang memberdayakan sumber-sumber lain demi kepentingan organisasi. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.[[29]](#footnote-30)

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.[[30]](#footnote-31)

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemipinan adalah kepengikutan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.[[31]](#footnote-32)

Pemimpin juga didefinisikan sebagai seseorang atau sesuatu yang memimpin; kepala yang mengarahkan, memerintahkan atau membimbing, yang dimulai dari sebuah kelompok atau kegiatan. Definisi tersebut tidak bisa lagi dijalankan dalam lingkungan kesadaran mutu seperti sekarang ini. Seorang pemimpin mutu didefinisikan sebagai orang yang mengukur keberhasilan individu-individu di dalam organisasi.[[32]](#footnote-33)

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam al-Qur’an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.
Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagian setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia di amanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi:

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)[[33]](#footnote-34)*

Kholifah bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai abdullah [hamba Allah] yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah yang artinya:

*“Setiap kamu adalah pemimpim dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggungjawabannya (responsibelitiy-nya)”. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional atau potensi (fitrah)*

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

*Artinya: “Dan dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, Kemudian mengemukakannya kepada para malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!" (Q.S.al-Baqarah:31*)[[34]](#footnote-35)

Konsep amanah yang diberikan kepada manusia sebagai khalifah fil ardhi menempati posisi senteral dalam kepemimpinan Islam. Logislah bila konsep amanah kekhalifahan yang diberikan kepada manusia menuntut terjalinannya hubungan atau interaksi yang sebaik-baiknya antara manusia dengan pemberi amanah (Allah), yaitu: (1) mengerjakan semua perintah Allah, (2) menjauhi semua larangan-Nya, (3) ridha (ikhlas) menerima semua hukum-hukum atau ketentuan-Nya. Selain hubungan dengan pemberi amanah (Allah), juga membangun hubungan baik dengan sesama manusia serta lingkungan yang diamanahkan kepadanya. Tuntutannya, diperlukan kemampuan memimpin atau mengatur hubungan vertical manusia dengan Sang Pemberi (Allah) amanah dan interaksi horizontal dengan sesamanya.

Jika kita memperhatikan teori-teori tentang fungsi dan peran seorang pemimpin yang digagas dan dilontarkan oleh pemikir-pemikir dari dunia Barat, maka kita akan hanya menemukan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata.

Konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Kemudian, dalam teori-teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*) dan lain-lain.

 Uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur’an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Tipe/gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan.[[35]](#footnote-36) Kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.[[36]](#footnote-37)

Untuk menjadi seorang kepala sekolah yang berhasil, maka kepala sekolah tersebut harus mempunyai sifat atau gaya kepemimpinan yang demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis yang paling tepat untuk diterapkan oleh kepala sekolah karena dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dar pada pendapat bahwa manusia itu makhluk mulia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan dari bawahannya. Ia sering menerima saran, pendapat bahkan kritikan dari bawahan, selalu mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk melaksankan tugas-tugas dan penuh rasa tanggung jawab, berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih berhasil daripadanya dan berusaha mengembangkan kapasitas kemampuan pribadinya sebagai pemimpin.

Berdasarkan keterangan di atas, maka tampak secara jelas untuk menjadi seorang pemimpin pendidikan yang demokratis bukanlah merupakan suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Penilaian di atas menunjukkan karakteristik sifat-sifat yang sesuai untuk diterapkan dalam bidang pendidikan. Dimana pemimpin disini tidak menggunakan kekerasan dan paksaan, serta tekanan dalam bentuk apapun. Firman Allah dalam QS. Ali Imran ayat 159, sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةِ مِّنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظّاً غَلِيْظَ الْقَلْبِ لاَنْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فيِ الْاَمْرِ فَإذِاَ عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلىَ اللهِ اِنَّ اللهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

 (ال عمران:١٥٩)

*Artinya: “Maka disebabkan rahmat Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka mohonlah ampun bagi mereka dan bermusyawarlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.” (QS. Ali Imron: 159)*

Pendidikan yang bercita-citakan secara demokratis bukan supaya guru dan anak didik bertindak lahir dan batin secara diperintahkan, tetapi diharapkan dapat bertindak atas kesadaran dan kemauan sendiri. Dengan demikian kepemimpinan yang demokratis inilah yang paling ideal bagi pendidikan.. namun sekali waktu diperlukan pula tipe-tipe kepemimpinan yang lain, artinya dalam kondisi dan situasi tertentu pemimpin (kepala sekolah) bisa berubah cara kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan.

Berbagai studi tentang kepemimpinan pada dasarnya menghasilkan kesimpulan bahwa peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi selalu menjadi kunci utama bagi sukses tidaknya organisasi yang bersangkutan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kenmampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan segala sumber (guru, staf, karyawan dan tenaga kependidikan) yang ada pada suatu lembaga sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan sudut pandang manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan yang direfleksikan oleh kepala sekoah mempunyai peran dan kepedulian terhadap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangkan semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan kualitas kepala sekolah.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya. Peranan kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai pemimpin karena masih banyak peranan lainnya. Peranan kepala sekolah secara umum meliputi Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.[[37]](#footnote-38)

1. **Indikator Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala sekolah**

Salah satu rancangan kepemimpinan yang lebih komprehensif terdapat 12 dimensi kepemimpinan, yang dijabarkan dari komponen “orientasi sistem” dan “Orientasi person”. Adapun indikatornya persepsi kepemimpinan kepala sekolah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1). Berorientasi Sistem

1. Mengutamakan mutu lulusan, melakukan desakan untuk hasil yang memuaskan.
2. Pemberitahuan struktur, secara jelas menetapkan peranannya sendiri dan mengajak para pengikut untuk mengetahui apa yang diharapkan.
3. Perwakilan, membicarakan dan bertindak sebagai wakil kelompok.
4. Asumsi peranan, secara aktif melatih peranan kepemimpinan daripada menyerahkan kepemimpinan kepada orang lain.
5. Persuasi, menggunakan keyakinan dan bukti secara efektif, menunjukkan keyakinan yang kuat.
6. Berorientasi ke atas, memelihara hubungan yang ramah dengan yang lebih tinggi, mempunyai pengaruh terhadap mereka, dan memperjuangkan status yang lebih tinggi.

2). Berorientasi Personal

1. Toleransi kebebasan, mengizinkan anggota-anggota staf/pengajar mengambil inisiatif, keputusan, dan tindakan.
2. Toleransi ketidakpastian, dapat mentoleransi ketidakpastian dan penangguhan tanpa merasa cemas atau bimbang.
3. Perhatian, memperhatikan kesenangan, kesehatan, kedudukan, dan kontribusi pengikut.
4. Ketepatan perkiraan, memperlihatkan pengertian dan kemampuan pempraktikan hasil-hasil secara tepat.
5. Integrasi, memelihara kekompakan organisasi dan menyelesaikan pertentangan-pertentangan antar anggota.

Berdasarkan beberapa uraian di atas disimpulkan bahwa persepsi adalah proses seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus (rangsangan) terhadap sesuatu obyek melalui panca inderanya (penglihatan, pendengaran, peraba, dan penciuman). Proses terbentuknya persepsi dalam diri seseorang selain melalui pengamatan indera, juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya. maka dalam penelitian ini indikator persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan: persepsi tentang atribut kharisma; pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

1. **Disiplin Kerja**
2. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam organisasi apapun pasti menerapkan peraturan yang mengikat seluruh anggota dari organisasi tersebut. Peraturan merupakan pembatas dari setiap perilaku yang diperuntukkan bagi seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya aturan maka pegawai maupun karyawan harus tunduk pada peraturan organisasi. Sikap tunduk terhadap paraturan terlihat pada kedisplinan kerja.

Disiplin berasal dari bahasa latin, *disiplina* yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris, *discipline*, yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan dan kendali diri.[[38]](#footnote-39)

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).[[39]](#footnote-40) Secara konsepsional,, Keith Davis mengemukakan, bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.[[40]](#footnote-41)

Menurut Purbakawatja mengemukakan disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.[[41]](#footnote-42) Kedisplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut The Liang Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.[[42]](#footnote-43)

Mengenai masalah kedisplinan, Panji Anoraga mengambil suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Kedisiplinan adalah kesadaran dn kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[[43]](#footnote-44)

Di antara ajaran mulia yang sangat ditekankan dalam Islam adalah disiplin. Disiplin merupakan salah satu pintu meraih kesuksesan. Kepakaran dalam bidang ilmu pengetahuan tidak akan memiliki makna signifikan tanpa disertai sikap disiplin.

Sering kita jumpai orang berilmu tinggi tetapi tidak mampu berbuat banyak dengan ilmunya, karena kurang disiplin. Sebaliknya, banyak orang yang tingkat ilmunya biasa-biasa saja tetapi justru mencapai kesuksesan luar biasa, karena sangat disiplin dalam hidupnya.

Tidak ada lembaga pendidikan yang tidak mengajarkan disiplin kepada anak didiknya. Demikian pula organisasi atau institusi apapun, lebih-lebih militer, pasti sangat menekankan disiplin kepada setiap pihak yang terlibat di dalamnya. Semua pasti sepakat, rencana sehebat apapun akan gagal di tengah jalan ketika tidak ditunjang dengan disiplin.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan. Ketaatan berarti kesediaan hati secara tulus untuk menepati setiap peraturan yang sudah dibuat dan disepakatibersama. Orang hidup memang bukan untuk peraturan, tetapi setiap orang pasti membutuhkan peraturan untuk memudahkan urusan hidupnya.

Analoginya sederhana. Kita bisa perhatikan pentingnya peraturan itu dalam lampu lalu lintas. Ketaatan setiap pengendara terhadap isyarat lampu lintas jelas membuat kondisi jalan menjadi tertib dan aman. Bayangkan ketika masing-masing pengendara mengabaikan peraturan berupa isyarat lampu lalu lintas itu. Pasti kondisi jalan akan kacau, macet, dan bahkan memicu terjadinya kecelakaan.

Contoh di atas tentu bisa ditarik ke dalam ranah kehidupan yang lebih luas. Tegasnya, disiplin sangat ditekankan dalam urusan dunia, dan lebih-lebih urusan akhirat. Tidak heran jika Allah memerintahkan kaum beriman untuk membiasakan disiplin. Perintah itu, antara lain, tersirat dalam Al-Qur’an surat Al-Jumuah ayat 9-10.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٩
فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الأرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

*Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila kalian diseru untuk menunaikan shalat Jum’at, maka bersegeralah untuk mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagi kalian jika kalian mengetahui.Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.” (QS Al-Jumuah: 9-10)*.[[44]](#footnote-45)

Menurut ayat di atas, keberuntungan akan kita raih dengan disiplin memenuhi panggilan ibadah ketika datang waktunya dan kembali bekerja ketika sudah menunaikan ibadah. Bukan hanya urusan dagang yang harus ditinggalkan ketika sudah tiba waktu shalat. Sebab, menurut para mufasir, ungkapan “Tinggalkanlah jual beli” dalam ayat itu berlaku untuk segala kesibukan selain Allah. Dengan kata lain, ketika azan berkumandang, maka kaum beriman diserukan untuk bergegas memenuhi panggilan Allah itu.

Meskipun demikian, bukan berarti kaum beriman harus terus menerus larut dalam urusan ibadah saja. Ayat di atas juga memerintahkan supaya kaum beriman segera kembali bekerja setelah menunaikan ibadah. Dengan demikian, disiplin harus dilakukan secara seimbang antara urusan akhirat dan urusan dunia. Tidak dibenarkan mementingkan yang satu sambil mengabaikan yang lain.

Disiplin yang dilakukan secara seimbang antara urusan ibadah dan kerja, akhirat dan dunia, itulah yang akan mengantarkan kaum beriman kepada kesuksesan. Perintah untuk menyeimbangkan antara urusan akhirat dan dunia juga dapat ditemukan dalam Al-Qur’an surat Al-Qashash ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan jatahmu dari kenikmatan dunia, dan berbuat baiklah kamu kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*.”

Kita juga bisa cermati ajaran disiplin dalam perintah shalat jamaah. Kewajiban shalat wajib lima waktu selama sehari semalam sangat dianjurkan untuk dikerjakan secara berjamaah. Menurut keterangan Rasulullah SAW, nilai pahala shalat wajib secara berjamaah adalah dua puluh tujuh derajat dibanding shalat sendirian. Dari sini, dapat dipahami jika sebagian ulama kemudian menghukumi shalat jamaah sebagai sunnah muakkadah, sementara sebagian ulama lain menghukuminya wajib.

Dalam ajaran Islam juga, banyak ayat Al Quran dan hadits yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surat An-Nisa’ ayat 59

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: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul (Nya) dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan 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”.*

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah dan Rasul-Nya. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik. Seperti perintah untuk memperhatikan dan menggunakan waktu sebaik-baiknya. Dalam al-Qur`an misalnya disebutkan: Wal-fajri (demi waktu Subuh), wadh-dhuhâ (demi waktu pagi), wan-nahar (demi waktu siang), wal-‘ashr (demi waktu sore), atau wal-lail (demi waktu malam).

Ketika al-Qur`an mengingatkan demi waktu sore, kata yang dipakai adalah “al-‘ashr” yang memiliki kesamaan dengan kata “al-‘ashîr” yang artinya “perasan sari buah”. Seolah-olah Allah mengingatkan segala potensi yang kita miliki sudahkah diperas untuk kebaikan? Ataukah potensi itu kita sia-siakan dari pagi hingga sore? Jika demikian, pasti kita akan merugi. “Demi masa, sesungghnya manusia itu benar benar dalam kerugian.“ (Qs. al-‘Ashr:2)

Maka, kita harus pandai-pandai menggunakan waktu sebaik-baiknya. Tapi, jangan pula kita gunakan waktu untuk kepentingan akhirat namun mengorbankan kepentingan duniawi, atau sebaliknya. Menggunakan waktu dalam usaha mencari karunia dan ridha Allah, hendaknya seimbang dan proporsional.

Pesan-pesan moral yang terkandung dalam ajaran Islam, memberi interpretasi yang lebih luas dan jelas kepada umatnya untuk berlaku dan bertindak disiplin. Bahkan dari beberapa rangkaian ibadah seperti sholat, puasa, zakat maupun haji, terkandung perintah untuk berlaku disiplin. Dengan demikian, nilai-nilai moral ajaran Islam diharapkan mampu menjadi energi pendorong pelaksanaan kedisiplinan. Dalam skala lebih luas, untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

1. Kedisiplinan Guru

Disiplin sebagai seorang guru terdiri dari:

1. Disiplin Waktu

Sebagai seorang guru disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa. Jadi memilih waktu sekolah yang tepat akan memberikan pengaruh posotif dalam belajar.

Oleh karena itu, guru memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan. Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyia-nyiakan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan.[[45]](#footnote-46)

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا يَقُوْلُ : إِذاَ اَمْسَيْتَ فَلاَ تَنْظُرِ الصَّباَحَ وَإِذَا اَصْبَحْتَ فَلاَ تَنْظُرِ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُ)

*Dari Umar R. A, beliau berkata: jika kamu masuk sore jangan kau tunggu pagi, dan apabila kamu masuk pagi jangan kau tunggu sore, dan pergunakan waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan waktu hidupmu sebelum matimu. (HR. Bukhori)*[[46]](#footnote-47)

1. Disiplin Menegakkan Aturan

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung halaman dan lain.[[47]](#footnote-48)

Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja dengan disiplin membuat siswa menjadi disiplin pula. Selain itu juga member pengaruh penting terhadap belajarnya.[[48]](#footnote-49)

Untuk menjamin kelancaran dan ketertiban proses pendidikan, biasanya menyusun tata tertib yang berisi peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh siswa. Di samping mantaati peraturan juga harus memahami dan mentaati pola-pola kebudayaan yang berlaku.[[49]](#footnote-50)

Dalam hal ini guru dianjurkan untuk mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dan guru harus tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat berada di sekolah.[[50]](#footnote-51)

1. Disiplin Sikap

Disiplin mengontrol perbuatan diri sendiri menjadi *starting point* untuk menata perilaku orang lain.

Disiplin diri merupakan usaha seseorang untuk mengendalika reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.[[51]](#footnote-52) Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak kita senangi merupakan disiplin manajerial.

1. Disiplin dalam Mengajar

Guru dianjurkan untuk aktif dalam mengajar di sekolah, disaat mengajar tidak hanya berceramah saja melainkan harus aktif bertanya maupun mengemukakan pendapatnya yang menyangkut materi yang diajarkan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disintesiskan bahwa disiplin adalah pembentukan sikap dan perilaku guru secara sukarela dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditentukan untuk meningkatkan prestasi kerja agar tercapai tujuan organisasi. Indikator disiplin yang digunakan dalam penelitian ini adalah: disiplin waktu, disiplin menegakkan aturan, disiplin sikap, dan disiplin dalam mengajar.

1. **Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarto (2005) dengan judul “Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta.” Dari penelitian tersebut diketahui terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai probabilitas statistik F sebesar 38,173 dan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,512. Sumbangan relatif tingkat persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sebesar 32,4%, kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 39,3%, motivasi terhadap kinerja guru sebesar 21,8%.

Sumber yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Anita (2012), meneliti tentang “Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Para Guru di SMPN 2 Sumberpucung”. Tesis, Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Malang. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) berdasrkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa guru SMPN 2 Sumberpucung mempunyai persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, yaitu 62,86% (22 guru) memiliki persepsi yang sedang, 25,71% (9 guru) mempunyai persepsi yang tinggi, 11,43% (4 guru) memiliki persepsi yang rendah terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Sumberpucung. 2) persepsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMPN 2 Sumberpucung. Hasil itu didasarkan pada Fhit sebesar 54.069 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 menggunakan taraf signifikan 5% (0,05), maka signifikan F < dari taraf signifikan 5% (0,000<0,005).dari perbandingan tersebut,maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah penggunaan variabel independen yaitu persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

1. **Kerangka Teoritik**

Untuk memberikan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Persepsi guru adalah proses mental pada guru dalam usahanya mengenal sesuatu yang meliputi aktifitas mengolah suatu stimulus yang ditangkap indera dari suatu obyek dalam hal ini adlah kepemimpinan kepala sekolah, sehingga didapat pengertian dan pemahaman tentang stimulus tersebut. Persepsi guru disini dilihat dari 3 macam sifat pribadi seorang pemimpin meliputi ciri-ciri fisik, kepribadian, dan kemampuan atau kecakapan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Dari beberapa faktor tersebut nantinya akan dipersepsikan oleh guru, sehingga dapat diketahui apakah dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru sudah baik atau belum.

Hubungan sebagai sistem sosial dalam kehidupan lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor penentu upaya pencapaian tujuan sekolah, khususnya mutu pendidikan melalui persepsi kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang dimiliki guru oleh guru. Hubungan manusiawi antara personal di sekolah, apakah kepala sekolah, guru, personal lain dan murid akan membentuk iklim organisasi sekolah. Hubungan yang baik dan harmonis serta kondusif antara personal di sekolah akan menambah semangat dan memotivasi setiap orang dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau kegiatannya. Serta menimbulkan ketenangan, rasa aman, kekeluargaan serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing seperti halnya: kepala sekolah melaksankan tugas kepemimpinannya dengan tenang dan baik, guru melaksankan kewajiban mendidik dan mengajar sesuai dengan ketentuan, serta karyawan lain bekerja sesuai atur an, juga siswa belajar dengan baik, bergairah dengan semangat tinggi. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memotivasi setiap personal sekolah dan siswa dalam mencapai tujuan, khususnya peningkatan kinerja guru dan akhirnya prestasi belajar dan perilaku siswa lebih baik. Maka dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Salah satu faktor penentu upaya pencapaian visi dan misi sekolah, khususnya meningkatkan kinerja guru melalui persepsi tentang disiplin kerja yang baik yang dimiliki guru. Jika setiap guru memiliki tingkat kedisplinan kerja yang tinggi diharapkan akan terciptanya kondisi yang kondusif dan tertib dalam lingkungan sekolah, sehingga tujuan untuk meningkatkan kinerja guru akan tercapai. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Kinerja tersebut jika dikaitkan dengan guru, maka dapat diartikan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kualitas maupun kuantitas. Hubungan yang baik, kondusif dan tertib aturan akan menambah semangat setiap orang dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau kegiatannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menambah semangat setiap personal sekolah dan siswa dalam mencapai tujuan, khususnya peningkatan kinerja guru dan akhirnya prestasi siswa akan semakin meningkat.

Demikian halnya dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih memiliki kesiapan dalam proses belajar mengajar karena guru tersebut memanfaatkan setiap kesempatan untuk menjadi lebih baik. Disiplin dalam hal kehadiran menjadikan guru lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dengan demikian diduga terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

Sesuai uraian di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran seperti dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:

**Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)**

1. Atribut kharisma
2. Pengaruh ideal
3. Motivasi inspirasional
4. Stumilasi intelektual
5. Pertimbangan individual

Persepsi Guru (X1)

**Kinerja Guru**

 **(Y)**

1. menyusun dan menyajikan program pengajaran.
2. menganalisis hasil belajar
3. menyusun program perbaikan dan pengayaan
4. menyusun program bimbingan

**Disiplin Kerja**

**(X2)**

1. Disiplin waktu
2. Disiplin menegakkan aturan
3. Disiplin sikap
4. Disiplin mengajar

1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* yang artinya di bawah dan *thesa* yang artinya kebenaran. Sehungan dengan pengertian tersebut, maka hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.[[52]](#footnote-53) Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Baitul Muslim Way Jepara Lampung Timur.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Baitul Muslim Way Jepara Lampung Timur.
3. Ada pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Baitul Muslim Way Jepara Lampung Timur.
1. Stepen Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Indeks, 2006), h. 102 [↑](#footnote-ref-2)
2. Kenneth, N. Wekley dan Gary, A Yukl, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan, Alih Bahasa: M. Shobarudin*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 3 [↑](#footnote-ref-3)
3. Timpe, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 3 [↑](#footnote-ref-4)
4. Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 166 [↑](#footnote-ref-5)
5. Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2003), h. 223 [↑](#footnote-ref-6)
6. Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 457 [↑](#footnote-ref-7)
7. Depdikbud, *Petunjuk Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Dirjendikdasmen, 1990), h. 91 [↑](#footnote-ref-8)
8. Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), h.18 [↑](#footnote-ref-9)
9. Soetjipto, Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipt, 2007), h. 45 [↑](#footnote-ref-10)
10. *Ibid*, h. 47 [↑](#footnote-ref-11)
11. *Ibid*, h. 66 [↑](#footnote-ref-12)
12. FC, Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta: Andi Offset, 2009), h. 137 [↑](#footnote-ref-13)
13. Ibid., h. 71 [↑](#footnote-ref-14)
14. Uzer Usman, *Op.cit*., h. 79 [↑](#footnote-ref-15)
15. Al Quran dan Terjemahannya, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), h. 155 [↑](#footnote-ref-16)
16. Tim Penyusun, *Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa , Depdikbud, Kamus Besar*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 675 [↑](#footnote-ref-17)
17. Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta, Andi Offset, 1999), h. 45 [↑](#footnote-ref-18)
18. Agus Sujanto, *Psikologi Umum*, (Jakarta: Aksara Baru, 1986), h. 31 [↑](#footnote-ref-19)
19. Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), h. 99 [↑](#footnote-ref-20)
20. Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 51 [↑](#footnote-ref-21)
21. Sarlito Wirawan, *Pengantar Psikologi*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1982), h. 44 [↑](#footnote-ref-22)
22. Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 36 [↑](#footnote-ref-23)
23. Kartini Kartono, Kamus Lengkap Psikologi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011) , h. 358-359 [↑](#footnote-ref-24)
24. Hamka, *Pembelajaran Kontekstual dan Aplikasi*, (Bandung: Rafika Aditama, 2002), h. 101-106 [↑](#footnote-ref-25)
25. Bimo Walgito, *Op.cit*., h. 54-55 [↑](#footnote-ref-26)
26. Sarlito Wirawan Sarwono, *Op.cit*., h. 60 [↑](#footnote-ref-27)
27. Salmeto, *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 103-105 [↑](#footnote-ref-28)
28. Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), h. 54 [↑](#footnote-ref-29)
29. Wahjusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 1 [↑](#footnote-ref-30)
30. Malayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 169 [↑](#footnote-ref-31)
31. Wahjosumidjo, *Op Cit*., h. 104 [↑](#footnote-ref-32)
32. Jerome, S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h. 16 [↑](#footnote-ref-33)
33. *Al Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), h. 6 [↑](#footnote-ref-34)
34. *Al Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), h. 6 [↑](#footnote-ref-35)
35. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya: 2008), h. 48 [↑](#footnote-ref-36)
36. *Ibid*., h. 26 [↑](#footnote-ref-37)
37. Rohmat, *Pilar Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Cipta Media Karya, 2012), h. 123 [↑](#footnote-ref-38)
38. Tulus Tu’u, *Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo, 2004), h. 30 [↑](#footnote-ref-39)
39. Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 268 [↑](#footnote-ref-40)
40. R. A. Santoso Sastropoetro, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1998), h. 288 [↑](#footnote-ref-41)
41. Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 205 [↑](#footnote-ref-42)
42. Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 40 [↑](#footnote-ref-43)
43. Malayu, S. P. Hasibuan, Op.cit., h. 193 [↑](#footnote-ref-44)
44. *Al Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2010), h. 554 [↑](#footnote-ref-45)
45. Syaiful Bahri Djamarah, *Rahasia Sukses Belajar*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), h. 13 [↑](#footnote-ref-46)
46. Imam Yahya Syarifudin An Nawawi, *Arbain Nawawi*, h. 86 [↑](#footnote-ref-47)
47. Ngalim Purwanto., *Op.cit*., h. 119 [↑](#footnote-ref-48)
48. M. Uzer Usman dan Lilis Setiawati, *Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993), h. 72 [↑](#footnote-ref-49)
49. S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Bandung: Bumi aksara, 1995), h. 68 [↑](#footnote-ref-50)
50. Ngalim Purwanto, *Op.cit*., h. 114 [↑](#footnote-ref-51)
51. A. A, Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 136 [↑](#footnote-ref-52)
52. Suharsimi Arikunto, Op.cit,. h. 67 [↑](#footnote-ref-53)