

**Sinopsis Disertasi**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
TRANSAKSIONAL, DAN VISIONER TERHADAP MUTU  
PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH  
DI BANTEN**



**Oleh :**

**R. Asep Hidayat Sugiri (193680013)**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
UIN SULTAN MAULANA HASANUDDIN  
BANTEN  
2023**

## Lembar Persetujuan Disertasi



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN  
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Jend. Sudirman No. 30 Cikeri Serang 42118 ☎ (0254) 200 323 - 208849  
Fax. 200022

---

### PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. H E Syarifudin, M.Pd ( ..... )

Ko-promotor : Dr. Anis Fauzi, M.Si ( ..... )

**Tim Promotor**

Prof. Dr. Encep Syarifuddin, M.Pd  
Promotor

Dr. Anis Fauzi, M.Si  
Ko-Promotor

**Tim Penguji**

Prof. Dr. Ilzamudin, M.A  
(Ketua)

Dr. Rijal Firdaos, M.Pd  
(Sekretaris/ Anggota)

Prof. Dr. Encep Syarifuddin, M.Pd  
(Promotor)

Dr. Anis Fauzi, M.Si  
(Ko-Promoto)

Prof. Dr. Supiana, M.Ag  
(Guru Besar UIN SGD Bandung)  
(Penguji Utama)

Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum  
(Penguji II)

Dr. Nana Jumhana, M.Ag  
(Penguji III)

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Di Banten**

## **ABSTRAK**

Mutu pendidikan di madrasah sangat dinantikan keunggulannya oleh para guru dan staf serta orangtua murid yang menyekolahkan putra-putrinya di madrasah aliyah pada khususnya, sehingga madrasah punya kesungguhan kualitas dan kuantitas dengan sekolah umum baik dari jumlah peminat anak didik maupun kualitas dan mutu pendidikan yang didapatkan oleh para murid yang menimba ilmu di madrasah di Provinsi Banten.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan populasi dan sampel. Jenis penelitiannya menggunakan penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini sebanyak 200 orang guru dan staff, dan sampel sebanyak 136 orang guru dan staff, berasal dari MAN 1 kota Serang, MAN 2 kota Serang, MAN 1 Kabupaten Serang dan MAN 2 kota Tangerang, yang diambil menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan, karena madrasah yang kurang profesional mengakibatkan madrasah dalam keadaan tidak memenuhi standar. Dampaknya kegiatan pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan jadi tidak tercapai dan tidak berkualitas.

Berdasarkan analisis data, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten, dengan tingkat signifikansi 0,000. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,326 dan tingkat signifikansi 0,000. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,135 dan tingkat signifikansi 0,140. Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,439 dan tingkat signifikansi 0,000.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Visioner, Mutu Pendidikan Madrasah

*The Influence of Transformational, Transactional, and Visionary Leadership Styles on the Quality of Madrasah Aliyah Education In Banten*

**ABSTRACT**

The quality of education in madrasahs is highly anticipated by teachers and staff and parents who send their children to school in madrasah aliyah in particular, so that madrasahs have the sincerity of quality and quantity with public schools both from the number of students interested in and the quality and quantity of education obtained by students who study in madrasahs in Banten Province.

This research was conducted using a quantitative research method approach, using a population and sample. This type of research uses descriptive research. The population of this study were 200 teachers and staff, and a sample of 136 teachers and staff, coming from MAN 1 Serang City, MAN 2 Serang City, MAN 1 Serang Regency and MAN 2 Tangerang City, which were taken using the Taro Yamane or Slovin formula.

The purpose of this study is to determine the extent of the influence of the leadership style of the head of the madrasah on the quality of education, because a less professional madrasa results in the madrasah not meeting the standards. As a result, educational activities intended to improve the quality of education are not achieved and are not of high quality.

Based on data analysis, the inter-achievement of research results and discussions that have been previously presented, it can be argued that transformational leadership styles, transactional leadership styles and visionary leadership styles simultaneously have a positive and significant effect on the quality of madrasah education in Banten, with a significance level of 0.000. The transformational leadership style has a positive and significant effect on the quality of madrasa education in Banten with a regression coefficient of 0.326 and a significance level of 0.000. The transactional leadership style has no positive and insignificant effect on the quality of madrasa education in Banten with a regression coefficient of 0.135 and a significance level of 0.140. Visionary leadership style has a positive and significant effect on the quality of madrasa education in Banten with a regression coefficient of 0.439 and a significance level of 0.000.

**Keywords** : Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Visionary Leadership Style, Quality of Madrasah Education.

تأثير أساليب القيادة التحويلية والمعاملات والرؤية على جودة di تعليم مدرسة عالية في باننتين.

### تجريدي

هدايت سوجيري ، ر. أسب. تأثير أساليب القيادة التحويلية والمعاملات والبصيرة على جودة تعليم المدرسة العالية في باننتين. أطروحة برنامج الدكتوراه في إدارة التربية الإسلامية (MPI) جامعة السلطان مولانا حسن الدين الإسلامية الحكومية (UIN) بانتن ، المروج (I) الأستاذ البروبيسور الدكتور الحاج أنجيف شريف الدين الماجستير ، والمروج (II) الدكتور أنيس فوزي الماجستير. الكلمات المفتاحية: أسلوب القيادة التحويلية ، أسلوب قيادة المعاملات ، أسلوب قيادة البصيرة ، جودة التعليم المدرسي

إن جودة التعليم في المدرسة متوقعة للغاية من قبل المعلمين والموظفين وكذلك أولياء أمور الطلاب الذين يرسلون أبنائهم وبناتهم إلى المدرسة العالية على وجه الخصوص ، بحيث يكون للمدرسة صدق النوعية والكمية مع المدارس العامة سواء من عدد الطلاب المهتمين بالنوعية ونوعية التعليم الذي يحصل عليها الطلاب الذين يدرسون في المدرسة في مقاطعة باننتين.

تم إجراء هذا البحث باستخدام نهج طريقة البحث الكمي، باستخدام السكان والعينات. يستخدم هذا البحث نوع البحث الوصفي. كان مجتمع الدراسة 200 معلمًا وموظفًا ، ثم كانت عينة من 136 معلمًا وموظفًا هي MAN 1 و MAN 2 Serang City و MAN 1 Serang District و MAN 2 و MAN 1 Tangerang City باستخدام صيغة تارو ياماني أو السلوفاينية.

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير أسلوب القيادة لرئيس المدرسة على جودة التعليم ، لأن المدارس التي تقل مهنية تؤدي إلى عدم استيفاء المدرسة للمعايير. ونتيجة لذلك ، لا يتم تحقيق الأنشطة التعليمية التي تهدف إلى تحسين نوعية التعليم وليست ذات جودة عالية.

استنادا إلى تحليل البيانات وتفسير نتائج البحوث والمناقشات التي تم تقديمها سابقا ، يمكن القول أن أسلوب القيادة التحويلية وأسلوب قيادة المعاملات وأسلوب القيادة البصيرة لها في وقت واحد تأثير إيجابي وكبير على جودة التعليم المدرسي في باننتين ، مع مستوى أهمية يبلغ 0.000. أسلوب القيادة التحويلية له تأثير إيجابي وكبير على جودة التعليم المدرسي في باننتين مع معامل انحدار 0.326 ومستوى دلالة 0.000. ليس لأسلوب قيادة المعاملات أي تأثير إيجابي أو ضئيل على جودة التعليم المدرسي في باننتين مع معامل انحدار يبلغ 0.135 ومستوى دلالة يبلغ 0.140. إن أسلوب القيادة الحكيمة له تأثير إيجابي وكبير على جودة التعليم المدرسي في باننتين مع معامل انحدار يبلغ 0.439 ومستوى أهمية يبلغ 0.000.

## A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah adalah kemajuan dan mutu pendidikan pada lembaga tersebut. Keberhasilan pendidikan di madrasah tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan juga merupakan interaksi yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan signifikan yang mewakili tujuan pribadi maupun kelompok. Menurut perspektif ini, kepemimpinan memerlukan hubungan pengaruh yang erat antara individu yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan ini mewakili tujuan yang sama-sama dimiliki oleh pemimpin dan pengikut.<sup>1</sup>

Wibowo mengklaim, produktivitas yang secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi setiap karyawan merupakan indikator terbaik kinerja individu, tim, atau organisasi dalam buku *Performance Management*, Edisi Keempat, halaman 93. Proyek dianggap berhasil jika produksi tinggi atau terus meningkat.<sup>2</sup> Itu dianggap tidak berhasil jika tidak sesuai harapan atau mulai menurun. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, ia harus memiliki dan membutuhkan seorang pemimpin puncak yang dapat melatih keterampilan kepemimpinan dan menginspirasi setiap karyawannya.

Menurut Morgan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengidentifikasi kebutuhan bawahannya dan memberikan pembinaan yang sesuai, sebagaimana dinyatakan pada halaman 14 dalam buku Hamdan Dimiyati, *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*.

Atas dasar keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, manusia yang baik harus selalu mampu secara mandiri mengatasi persoalan yang dihadapinya dalam kehidupan sehari-hari dan mampu memberikan kontribusi bagi terwujudnya pembangunan masyarakat yang adil dan makmur. Metode pembinaan kolaboratif dan ahli adalah cara paling efektif untuk membantu individu meningkatkan kualitas hidup mereka.<sup>3</sup>

Pengertian manajemen sebagai proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang dimaksud sangat erat kaitannya dengan manajemen pendidikan sebagai subjek keilmuan tersendiri. Manajemen pendidikan Islam merupakan sarana, metode, strategi yang digunakan masyarakat muslim untuk mengelola sistem lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.<sup>4</sup>

Pendidikan merupakan proses nasional yang penting sebagai upaya meningkatkan kecakapan, kecerdasan, keterampilan, bahkan budi pekerti dan

---

<sup>1</sup> Khaerul Akbar, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*". (2018).

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers. (2014).

<sup>3</sup> Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2016).

<sup>4</sup> Arifin, HM. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, (2014)

kepribadian dengan tujuan membangun sesuatu menurut Saptono Pendidikan merupakan proses penting sebagai upaya peningkatan keterampilan, kecerdasan, keterampilan, bahkan budi pekerti dan kepribadian. dengan tujuan membangun bangsa menurut Saptono<sup>5</sup>.

Manajemen pendidikan Islam merupakan sarana, metode, strategi yang digunakan masyarakat muslim untuk mengelola sistem lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.<sup>6</sup> Pendidikan informal adalah instruksi atau pengajaran yang berlangsung dalam keluarga atau komunitas di luar kendali satu institusi.<sup>7</sup> Permasalahan demi permasalahan pendidikan di Indonesia selalu berulang setiap tahunnya, baik sebagai akibat input, proses maupun output yang dihasilkan. Ketiga unsur ini sebenarnya saling terkait satu sama lain. Kualitas input yang diberikan akan mempengaruhi kualitas dan keberlangsungan suatu proses pembelajaran, proses pembelajaran yang kurang tepat juga akan mempengaruhi output yang dihasilkan, dan seterusnya.<sup>8</sup> Menurut Rafique, G. M., Mahmood, K., Warraich, N. F., & Rehman, S. U., dalam jurnal *The Journal of Academic Librarianship*, yang berjudul *Readiness for Online Learning during COVID-19 pandemic: A survey of Pakistani LIS students*, menerangkan bahwa, output yang dihasilkan akan kembali berlanjut keinput dalam jenjang pendidikan yang lebih tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, dimana kualitas output ini berperan penting<sup>9</sup>.

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (UU Sisdiknas NO 20 tahun 2003: pasal 3).<sup>10</sup>

Buruknya mutu pendidikan madrasah di Indonesia disebabkan oleh dua hal. Pertama, metode pengembangan pendidikan selama ini lebih banyak didorong oleh input. Pendekatan ini lebih didasarkan pada gagasan bahwa setelah semua input pendidikan yang diperlukan telah dilakukan, seperti

---

<sup>5</sup> H.M Arifin. Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Bumi Aksara, (2014)

<sup>6</sup> Arifin, HM. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, (2014)

<sup>7</sup> Çobanoğlu, F., Ayvaz-Tuncel, Z., & Ordu, A. Child-friendly Schools: An Assessment of Secondary Schools. *Universal Journal of Educational Research*, 6(3), 466–477. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060313>. (2018)

<sup>8</sup> Wantika, W., & Nasution, S. P. Analisis Kesulitan Belajar dalam Memahami Kecemasan Peserta Didik pada Pembelajaran Matematika. *Desimal: Jurnal Matematika*, 2(1), 49–57. <https://doi.org/10.24042/djm.v2i1.202>. (2019)

<sup>9</sup> Rafique, G. M., Mahmood, K., Warraich, N. F., & Rehman, S. U. (2021). Readiness for Online Learning during COVID-19 pandemic: A survey of Pakistani LIS students. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(3).

<sup>10</sup> UU No.20. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional). Bandung: Fokus Media, (2003)



penyediaan buku dan perangkat pembelajaran lainnya, fasilitas pendidikan, dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya, lembaga pendidikan dengan sendirinya akan dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Hasil. Ternyata strategi input-output yang dikemukakan oleh teori fungsi produksi pendidikan hanya berlaku penuh di lembaga ekonomi dan industri, bukan lembaga pendidikan.<sup>11</sup>

Komponen penting dari setiap organisasi adalah kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, organisasi dibuat. Faktor manusia merupakan aspek penting dalam mencapai maksud atau tujuan tersebut. Pemimpin adalah komponen manusia yang paling signifikan. Seorang pemimpin memotivasi pengikut atau anggota tim untuk mendukung inisiatif yang memajukan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan pertama-tama dan terutama adalah kapasitas untuk membujuk bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Kesuksesan dianggap membutuhkan kepemimpinan, yang oleh beberapa akademisi diyakini sebagai komponen yang paling penting.<sup>12</sup>

Untuk mendorong atau membujuk individu perusahaannya untuk melakukan tugas yang dituntut dari seorang pemimpin, seseorang harus memiliki kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja organisasi pendidikan. Kepemimpinan diperlukan dalam pendidikan untuk menginspirasi anggotanya agar mampu mencapai tujuan dan nilai-nilai yang diinginkan. Seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan dalam memotivasi anggota timnya untuk bekerja lebih baik.<sup>13</sup>

Sumber daya manusia dipimpin oleh pemimpin transformasional yang telah termotivasi untuk memperoleh kepekaan pembinaan yang lebih besar serta visi bersama, mendistribusikan kekuatan kepemimpinan, dan menciptakan budaya organisasi, yang semuanya penting dalam upaya restrukturisasi lembaga pendidikan. “Konsep awal kepemimpinan transformasional yang dikemukakan secara eksplisit memunculkan teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana pemimpin dan bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi,” tulis James MacGregor Burns dalam Setiawan dan Muhith pada halaman 100 jurnal *Transformational Leadership Illustrations in the Field of Educational Organizations*.<sup>14</sup>

Konsep kualitas Menurut Sallis dalam buku yang berjudul “Total Quality Management in Education”, edisi ketiga, halaman 112, menyatakan bahwa

---

<sup>11</sup> Hanushek and Eric A., “Why Quality Matters in Education.”

<sup>12</sup> Bambang Sunatar, “Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior,” *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 5, no. 2 SE-Articles (July 2022).

<sup>13</sup> I. Fahmi, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, Dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2016).

<sup>14</sup> B. Setiawan and A. Muhith, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2013).

“terdapat dua konsep yaitu prosedur dan transformasi. Penekanan yang pertama adalah mengikuti prosedur yang berlaku, sesuai dengan standar dan mampu membuktikan hasil dan orientasi produk, sedangkan yang kedua focus pada melakukan yang terbaik, berkembang, serta menciptakan visi yang terukur, dapat diterapkan dan berorientasi pada pelanggan”<sup>15</sup>

Amrullah Aziz menegaskan dalam artikel jurnal berjudul “Meningkatkan Mutu Pendidikan” bahwa “Kualitas Pendidikan” berasal dari kata “mutu” dan “pendidikan”, dan mengacu pada mutu keluaran dari lembaga pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah harus mampu menerapkan langkah-langkah dan kebijakan untuk menegakkan dan terus meningkatkan standar lembaga jika tujuan pendidikan ingin dicapai.<sup>16</sup>

Driscoll<sup>17</sup> dalam sebuah jurnal bernama Think Strategic. Kutipan dari Characteristic Of Awesome 21st Century School Leaders, menyatakan bahwa “Kepala sekolah harus berinisiatif dan kreatif dalam melihat perkembangan dan kemajuan sekolah. Dalam upaya mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah harus melibatkan tenaga pendidik, kependidikan staf, siswa, komite sekolah, orang tua siswa bahkan pemerintah daerah. Sedangkan apabila mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran dapat meminta sumbangan dan bantuan dari pihak-pihak tersebut. Operasi teknis dan akademik sekolah, serta semua kegiatan lain, keadaan dan situasi lingkungan, dan hubungan dengan masyarakat setempat, berada dalam lingkup kepala sekolah.

Lulusan dengan nilai yang kuat (kognitif, afektif, dan psikomotorik) yang disetujui untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkompoten dan berkepribadian baik dianggap sebagai lulusan yang berkualitas. Sedangkan kegiatan pemenuhan kebutuhan siswa, guru, staf, dan masyarakat secara tepat waktu dan sesuai, sehingga setiap orang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh sekolah, berkaitan dengan kualitas pelayanan. Berikut beberapa tanda sekolah bagus: Dukungan orang tua nomor satu, diikuti kualitas guru, dedikasi siswa, kepemimpinan sekolah, kualitas pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya di sekolah.<sup>18</sup>

Menurut Tadbir: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan yang dirilis tahun 2017, pendidikan yang berhasil ditandai dengan:

---

<sup>15</sup> Sallis, E. Total Quality Management in Education: Third Edition. London: Stylus Publishing Inc. (2002).

<sup>16</sup> Amrullah aziz ” Peningkatan mutu Pendidikan” Jurnal studi Islam, (2 desember 2015)

<sup>17</sup> Driscoll, M. Think Strategic. Retrieved from Characteristic Of Awesome 21<sup>st</sup> Century School Leaders :<https://thinkstrategicforschools.com/top-10-characteristics-21st-century-school-leaders/> . (2020, March 22)

<sup>18</sup> Munirom, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman, 7(01), 154-174.

- 1) harapan yang kuat bagi siswa serta perasaan senang mengajar yang kuat.
- 2) mencapai tujuan program pendidikan.
- 3) Nasihat yang sangat bagus untuk pertumbuhan spiritual, moral, sosial, dan budaya guru.
- 4) Tidak ada siswa yang mengalami masalah yang membahayakan kesehatan mental atau emosional mereka.
- 5) Interaksi antara siswa, instruktur, dan staf berjalan harmonis.<sup>19</sup>

Berbagai kegiatan atau perbuatan yang dilakukan oleh seorang Kepala Madrasah dalam upaya mengatur instruktur, tenaga kependidikan, peserta didik, dan warga masyarakat disebut sebagai fungsi kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan juga mengacu pada berbuat apa saja untuk melaksanakan program pendidikan di madrasah.<sup>20</sup>

### **A. Identifikasi Masalah**

Daftar masalah penelitian berikut dapat dibuat berdasarkan informasi latar belakang yang telah diungkapkan di atas:

- 1) Kepemimpinan yang visioner yang berbeda mempengaruhi kinerja guru.
- 2) Sikap mental dari para pengelola pendidikan baik yang memimpin maupun yang dipimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena tanggung jawab
- 3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya.
- 4) Kurangnya rasa memiliki pada para pelaksana pendidikan.
- 5) Kurangnya sarana dan fasilitas di Sekolah.
- 6) Masih rendahnya kinerja kerja mengajar guru.

### **B. Batasan Masalah**

---

<sup>19</sup> Fadhli, Muhammad. "Manajemen peningkatan mutu pendidikan." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1.2: 215-240. (2017).

<sup>20</sup> Fahma Addin, Muhammad Kejora, and Abdul Kosim, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, 153. (November 2020).

Ruang lingkup masalah penelitian dibatasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1), kepemimpinan transaksional kepala madrasah (X2), dan kepemimpinan visioner kepala madrasah (X3) terhadap mutu pendidikan madrasah (Y) di Madrasah Aliyah di Banten berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas.

### **C. Rumusan Masalah**

Penelitian ini disusun sebagai berikut sesuai dengan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya: Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan gaya kepemimpinan visioner (X3), terhadap mutu pendidikan madrasah (Y) di Madrasah Aliyah Banten.

Untuk informasi lebih lanjut, pertimbangkan empat pertanyaan berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah transformasional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah transaksional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah visioner terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
4. Bagaimana Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah transformasional, kepemimpinan kepala madrasah transaksional, kepemimpinan kepala madrasah visioner berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang di terapkan di madrasah yang ada di Banten, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk

mengelola dan memimpin Madrasah Aliyah.

Secara khusus penulis ingin mengetahui penerapan gaya kepemimpinan di beberapa Madrasah Aliyah di Banten, yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten.

- 1) Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah transformasional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang?
- 2) Ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah transaksional terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang
- 3) Ingin mengetahui kepemimpinan kepala madrasah visioner terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang
- 4) Ingin mengetahui kepemimpinan kepala madrasah transformasional, kepemimpinan kepala madrasah transaksional, kepemimpinan kepala madrasah visioner berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan madrasah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang

## **E. *Previews Research***

Beberapa temuan penelitian yang relevan dengan penelitian ini berdasarkan pengamatan peneliti, antara lain:

1. **Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level:**  
Ida Siswatiningsih<sup>1</sup>, Kusdi Raharjo<sup>2</sup>, Arik Prasetya<sup>3</sup>, Jurnal, 2018, Universitas Brawijaya Malang, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Manajemen

### **Hasil penelitian**

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien (0,341) dan p-value (0,000), artinya peningkatan kepemimpinan transformasional secara signifikan akan meningkatkan budaya organisasi.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien (0,297) dan p-value (0,000), artinya peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan.

**Perbedaan**

**Pertanyaan Penelitian :**

Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

**Pendekatan Penelitian :**

Metode observasi dan dokumentasi

**Persamaan**

Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan Transformasional

**2. Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level:**

Uswatun Qasnah, Jurnal, 2020, Universitas Mulawarman Samarinda, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Psikologi

**Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,180, dan nilai t hitung > t tabel (2,444 > 1,997), dan nilai p = 0,044 (p < 0,05); (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,274, dan nilai t hitung > t tabel (2,201 > 1,997) dan nilai p = 0,031 (p < 0,05) ; (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan F hitung > F tabel (5,021 > 3,14), dan p = 0,000 (p < 0,05). Kontribusi variabel (R<sup>2</sup>) kualitas sebesar 13,9%.

**Perbedaan**

**Pertanyaan Penelitian :**

Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di pondok pesantren

**Pendekatan Penelitian :**

Metode observasi dan dokumentasi

**Persamaan**

Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan transaksional.

**3. Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level:**

Marantika<sup>1</sup>, Dwi Nur Aini Dahlan<sup>2</sup>, Jurnal, 2019, IAIN Samarinda,

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di MAN 2 Samarinda, Jurnal Pendidikan

### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan analisis data hasil nilai  $t_{hitung} 3,5090 > t_{tabel} 2,00172$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y, korelasi product diperoleh angka sebesar 0,416 sehingga antara variabel kepemimpinan visioner dan variabel kedisiplinan guru terdapat korelasi yang cukup kuat.

### **Perbedaan**

#### **Pertanyaan Penelitian :**

Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri?

#### **Pendekatan Penelitian :**

Metode observasi dan dokumentasi

#### **Persamaan**

Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan visioner

#### **4. Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level:**

Priyo Suponco, Jurnal, 2018, Universitas Wiralodra Indramayu, Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Serta Pengaruhnya Terhadap Mutu Pendidikan, Edum Journal

### **Hasil Penelitian**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap mutu pendidikan sebesar 54,71%. Artinya mutu pendidikan dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif sebesar 54,71%. Sisanya sebesar 45,29% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Perbedaan**

#### **Pertanyaan Penelitian :**

Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMPN 1 Paguyangan Indramayu?

#### **Pendekatan Penelitian :**

Metode observasi dan dokumentasi

#### **Persamaan**

Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu Pendidikan

#### **5. Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level:**

Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 3(1), 1-28.

### **Hasil Penelitian**

A. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 0,685 dengan nilai signifikansi  $0,496 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh.

B. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak, dengan hasil menunjukkan koefisien  $\beta$  standarisasi pada variabel kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,186,

C. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis 3 ini, uji-t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen (Y) Universitas Tanjungpura Pontianak. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung sebesar 8,840 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

D. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. koefisien  $\beta$  standarisasi pada variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,397, ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kinerja dosen atau semakin sering pemimpin menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.

### **Perbedaan**

**Pertanyaan Penelitian :** Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak?

### **Pendekatan Penelitian :**

Metode observasi dan dokumentasi

### **Persamaan**

Membahas terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional



6. **Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level:**  
Pratiwi, Yovi Aji, and Novan Ardy Wiyani. "Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program Full Day School di MI Modern Al Azhary Ajibarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto* 5 (2020).

**Hasil Penelitian**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner dalam implementasi program full day school di MI Modern Al Azhary Ajibarang dilakukan melalui lima langkah. **Pertama**, memfokuskan praktek kepemimpinan pada tujuan program full day school. **Kedua**, membuat rencana jangka pendek dan jangka panjang pada program full day school. **Ketiga**, memfokuskan diri mencapai visi untuk suksesti program full day school. **Keempat**, merespon berbagai perubahan yang dihasilkan oleh program full day school. **Kelima**, merespon kebutuhan guru dan wali murid dalam pelaksanaan full day school. Kelima langkah tersebut dapat dilakukan dengan baik karena adanya kerja tim yang solid, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, budaya madrasah yang demokratis dan religius serta dukungan dari orangtua atau wali murid.

**Perbedaan**

**Pertanyaan Penelitian :**

Bagaimana Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program Full Day School di MI Modern Al Azhary Ajibarang?

**Pendekatan Penelitian :**

Metode observasi dan dokumentasi

**Persamaan**

Penelitian sama-sama menganalisis terkait Gaya Kepemimpinan Visioner

Landasan untuk memperoleh pendidikan yang unggul adalah Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang banyak teksnya dibahas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022. Standar Nasional Pendidikan adalah persyaratan untuk sistem pendidikan di setiap daerah di negara Republik dari Negara Kesatuan Indonesia. Berikut delapan standar yang dicakup oleh SNP, antara lain:

(1) Standar isi

Standar isi merupakan komponen yang mengatur materi kompetensi yang dimiliki oleh seorang siswa di suatu jenjang pendidikan. Dalam standar isi mencakup beberapa hal, seperti kerangka dasar, struktur kurikulum, beban belajar siswa, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dan kalender akademik, standar isi ini mampu

mengatur materi dan kompetensi dari suatu jenjang pendidikan agar lulusannya memiliki kemampuan yang kompeten.

#### (2) Standar Proses

Terait pelaksanaan serta proses belajar dalam pendidikan, itu merupakan bagian dari standar proses, karena dalam penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar, di setiap instansi harus dilaksanakan secara interaktif, menyenangkan, partisipatif, inspiratif dan selalu mengajak siswa untuk aktif di kelas.

#### (3) Standar Kompetensi Lulusan

Dalam standar kompetensi lulusan, akan dilihat sejauh mana kriteria kemampuan lulusan dari suatu instansi pendidikan. Bagi siswa yang sudah dinyatakan lulus diharapkan memiliki kemampuan, keterampilan serta pengetahuan serta memiliki sikap yang baik, yang sesuai dengan standar yang berlaku.

#### (4) Standar Pendidikan dan Tenaga Pendidikan

Agar berjalannya proses belajar dan mengajar yang baik maka diperlukan sosok pendidik yang baik juga, dalam standar pendidikan, kriteria seorang pendidik atau tenaga kependidikan diharuskan memiliki sikap serta karakter yang sesuai dengan kualifikasi akademik, serta harus mampu m

#### (5) Standar Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana adalah hal terpenting dalam dunia pendidikan. Proses pembelajaran perlu didukung dengan adanya media belajar, sarana yang wajib dimiliki oleh instansi pendidikan, seperti peratan di kelas, alat tulis, buku bahan ajar. Kebutuhan prasarana yang wajib dimiliki meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang pendidik, ruang TU, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, kantin, tempat olahraga, tempat ibadah, dan ruangan lain yang diperlukan untuk kelancaran proses pembelajaran.

#### (6) Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah, dan standar pengelolaan oleh pemerintah.

#### (7) Standar Pembiayaan

Keuangan dalam dunia pendidikan terdiri dari tiga komponen, yaitu: Biaya investasi Yang termasuk dalam biaya investasi adalah penyediaan sarana dan prasarana, biaya pengembangan sumber daya manusia, dan biaya modal kerja tetap. Biaya pribadi Biaya pribadi adalah biaya yang dikeluarkan peserta didik untuk dapat mengakses pendidikan secara berkelanjutan. Biaya operasional yang termasuk dalam biaya operasional pendidikan adalah gaji dan tunjangan guru

dan tenaga kependidikan, serta perlengkapan habis pakai, antara lain biaya listrik, air, sambungan internet, dan sejenisnya.

#### (8) Standar Penilaian Pendidikan

Standar ini mengatur segala hal yang berkaitan dengan tata cara penilaian bagi peserta didik. Penilaian dilakukan untuk mengukur pemahaman dan keberhasilan belajar siswa selama ini.

### **F. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)**

Tulisan penelitian berikut ini telah dipublikasikan di beberapa jurnal penelitian: Pertama, penulis mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan, namun terdapat beberapa ketidaksesuaian, terutama pada beberapa jurnal yang berkaitan dengan kualitas pendidikan yang dipublikasikan, yaitu mutu pendidikan sekolah. Pada intinya penelitian penulis berfokus pada standar pendidikan Madrasah Aliyah negeri, namun berbeda dengan penelitian sebelumnya karena memperhatikan faktor-faktor seperti tempat belajar, kepribadian guru, latar belakang pendidikan, dan pengalaman profesional. Terdapat dua variabel independen yang memiliki karakter yang sama, sedangkan variabel independen lainnya memiliki karakteristik yang berbeda, dan terdapat pula tiga variabel independen yang semuanya memiliki karakteristik yang berbeda pada beberapa penelitian sebelumnya yang melibatkan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvita, Sumarno, dan Rusdi pada tahun 2019. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja Guru, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri Kota Pekanbaru.

Karena penulis mengembangkan variabel independen dengan karakteristik dari tiga variabel independen yang sama gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan visioner dan melakukannya terlepas dari kenyataan bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki seperangkat sifat kepemimpinan yang unik yang dapat memiliki dampak terhadap standar pendidikan Madrasah Aliyah di Banten. Kebaruan yang lain penulis mengaitkan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dilakukan terhadap mutu pendidikan Madrasah, kemudian gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah gaya kepemimpinan transformasional Islam, gaya kepemimpinan transaksional Islam dan gaya kepemimpinan visioner Islam.

## G. Teori Kepemimpinan

### 1. Kepemimpinan

Kekuasaan adalah kapasitas untuk mempengaruhi dan membimbing orang lain sehubungan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Menurut Stone dalam Fattah dan Nanang (2013), seorang pemimpin memiliki peluang yang lebih baik untuk menunjukkan kepemimpinan yang lebih efektif, semakin banyak kekuatan yang dimiliki orang tersebut. Kepemimpinan ini memiliki beragam jenis, seperti pemimpin yang formal, yang terjadi karena ada aturan formal, dan pemimpin non formal, seorang pemimpin yang memimpin tanpa ada peraturan formal tetapi berhasil menjadi mempengaruhi perilaku orang lain<sup>21</sup>.

Di dalam dunia pendidikan kepemimpinan memiliki dua makna yaitu kata “Pendidikan” memiliki makna berlangsung serta menjelaskan sifat dan ciri dari kepemimpinan, yang di mana mendidik, membimbing dan mengasuh, “pendidikan” menujkan makna yang dilihat dari dua sisi yaitu:

(1) Pendidikan adalah ilmu yang hakikatnya mengajar mencakup banyak konsep dan metode baik mengajar maupun mendidik. Pendidikan adalah usaha dan juga proses baik mendidik maupun mengajar, seperti yang selama ini dikenal. Akibatnya, Marno mengatakan:

*“Mata kuliah kepemimpinan pendidikan mengajarkan kepada mahasiswa tentang kepemimpinan di lembaga pendidikan.”<sup>22</sup>*

Kepala madrasah dalam skenario ini, kepala sekolah, mengambil posisi kepemimpinan. Proses memotivasi semua faktor pendukung untuk memajukan pendidikan guna memenuhi tujuan pendidikan dikenal dengan istilah kepemimpinan pendidikan.<sup>23</sup>

Sesuai dengan Kadarusman yang dikutip oleh Firdayana Yudiatmaja, kepemimpinan terdiri dari tiga komponen yaitu self leadership (seseorang harus mampu memimpin dirinya sendiri), team leadership (cara memimpin dalam kelompok atau masyarakat memiliki tanggung jawab yang besar dan memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas staf atau bawahan), dan kepemimpinan organisasi (kualitas pemimpin yang harus memahami kondisi kelompoknya dengan baik, dari segala sudut baik sisi

---

<sup>21</sup> Fattah and Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2013).

<sup>22</sup> Marno

<sup>23</sup> Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education Management* (Yogyakarta: Kencana, 2018).

bisnis, visi, dan tanggung jawab.<sup>24</sup>

Bush (2008: 1) menyatakan bahwa minat kepemimpinan pendidikan di awal abad dua puluh satu sangat besar. Hal ini disebabkan persepsi umum bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap hasil pendidikan baik bagi siswa maupun sekolah. Diakui secara luas bahwa agar sekolah dapat memberikan siswa dan peserta didiknya pendidikan terbaik, diperlukan pemimpin dan manajer yang kuat di negara maju dan berkembang. Sudut pandang ini menyampaikan keyakinan luas bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki dampak besar pada sekolah dan murid (output).

Pemimpin dapat mempengaruhi hasil pembelajaran di kelas melalui dua mekanisme utama, menurut penelitian sebelumnya. Jalur pertama berfokus pada teknik kepemimpinan yang berdampak langsung pada pengembangan guru dan pembelajaran siswa, misalnya. Kategori kedua terdiri dari kegiatan yang berdampak tidak langsung pada praktik dengan membina lingkungan organisasi di sekolah yang mendukung perkembangan positif. Rute-rute ini semuanya terhubung dengan hasil siswa yang positif. Kepala sekolah atau organisasi harus paham bagaimana mereka mengoperasikan operasi sebagai pemimpin atau manajer pendidikan. Menurut Kydd, Crawford, dan Riches (2004), seorang direktur harus memiliki keterampilan kecerdasan manajerial/direktur berikut: (1) menciptakan, (2) merencanakan, (3) mengorganisir, (4) berkomunikasi, (5) memotivasi, dan (6) menilai. Untuk mencapai tujuan sekolah yang sukses dan efisien, administrator sekolah harus memiliki enam kecerdasan ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari berbagai justifikasi di atas bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pemimpin membujuk para pengikutnya untuk: (1) menafsirkan keadaan (seperti lingkungan sekolah); (2) memilih tujuan sekolah; (3) merencanakan pekerjaan dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan sekolah; (4) menjaga kerjasama dan kerja tim; dan (5) menggalang dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar sekolah.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Arti dan Tujuan Kepemimpinan Seorang pemimpin bukanlah seorang pemimpin; kepemimpinan adalah. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membentuk tindakan individu atau kelompok untuk mewujudkan tujuan bersama. Seorang kepala, komandan, presiden, dll. Adalah contoh seorang pemimpin, seperti juga individu atau organisasi lainnya. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok dalam keadaan tertentu

---

<sup>24</sup> Mohamad Adam Hidayat et al., "*Gaya Kepemimpinan Basuki Tjahaja Purnama Saat Menjadi Gubernur DKI Jakarta*" (June 2022).

untuk mencapai tujuan bersama. Ini menyiratkan bahwa keadaan, yang dipimpin, dan pemimpin semuanya terlibat dalam proses interaksi.

Secara operasional terdapat lima peran kepemimpinan utama, termasuk (Krisbiyanto, A. (2019):

a. Fungsi instruksi

Komunikasi satu arah digunakan untuk fungsi ini. Komunikator yang menjadi pemimpin memutuskan apa, bagaimana, dan dimana perintah dijalankan sehingga pilihan-pilihan dapat dilaksanakan dengan sukses. Kapasitas untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mematuhi perintah merupakan prasyarat untuk kepemimpinan yang efektif.

b. Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah digunakan dalam fungsi ini. Para pemimpin seringkali perlu membuat pertimbangan material pada tahap awal pengambilan keputusan, yang memerlukan konsultasi dengan orang yang mereka awasi dan dianggap memiliki asal material yang berbeda. Setelah keputusan diambil dan diberlakukan, manajemen dan orang yang dipilih dapat melanjutkan dialognya. Konsultasi tersebut berupaya mengumpulkan masukan untuk menyempurnakan dan meningkatkan keputusan yang telah dipilih dan dilaksanakan. Hal ini diantisipasi dengan melakukan peran menasihati, pilihan manajemen akan didukung dan dibuat lebih mudah untuk diinstruksikan, memungkinkan manajemen yang berhasil.

c. Fungsi partisipasi

Dengan mengambil bagian dalam pengambilan keputusan dan mengimplementasikannya, para pemimpin berusaha melibatkan para pengikut yang menjadi tanggung jawab mereka. Partisipasi tidak berarti kebebasan untuk melakukan apapun yang Anda pilih; melainkan dilakukan dengan cara yang diatur dan dipandu melalui kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil alih tanggung jawab utama orang lain. Fungsi pemimpin, bukan pelaksana, harus tetap menjalankan peran itu.

d. Fungsi delegasi

Otoritas pengambilan keputusan didelegasikan, dengan atau tanpa persetujuan manajemen, untuk menjalankan peran ini. Pada dasarnya, fungsi delegasi memerlukan kepercayaan. Individu yang menerima delegasi harus dipandang sebagai pembantu pemimpin yang memiliki nilai, sudut pandang, dan tujuan yang sama.

e. Fungsi pengendalian

Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan bersama, kepemimpinan yang berhasil/efektif harus mampu mengarahkan dan mengoordinasikan tindakan anggotanya secara efektif. Ini dikenal sebagai fungsi kontrol. Kegiatan yang melibatkan orientasi, arahan, koordinasi, dan pemantauan dapat membantu fungsi kontrol.

Menurut Batubara, S.S. (2020), berikut adalah gambaran gaya kepemimpinan:

- a. Pola perilaku dan metode yang dipilih dan sering digunakan oleh seorang pemimpin juga dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Pemimpin menggunakan gaya ini untuk mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pola perilaku umum seorang pemimpin, baik secara lahiriah maupun secara terselubung kepada para pengikutnya, disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka.
- c. Serangkaian filosofi, kemampuan, keanehan kepribadian, dan sikap mendasar seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka.
- d. Gaya kepemimpinan menunjukkan kepercayaan seorang pemimpin terhadap bakat bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- f. Praktik kepemimpinan terbaik berfokus pada memaksimalkan hasil, kebahagiaan kerja, pertumbuhan, dan kemudahan adaptasi situasional.

Perkembangan lebih lanjut teori moderat menunjukkan bahwa ada empat macam atau gaya kepemimpinan yang berbeda, termasuk (1) gaya direktif, yang mirip dengan gaya otoriter dan membiarkan pengikut tahu persis apa yang dituntut dari mereka. meliputi, (2) mendukung (supportive), pemimpin yang ramah terhadap bawahan, (3) partisipatif (partisipatif), pemimpin yang meminta masukan dari bawahan dan mengajukan pertanyaan kepada mereka, dan (4) berorientasi pada tugas, pemimpin yang menetapkan serangkaian tugas yang sulit. tujuan untuk anggota tim mereka. Namun, diakui bahwa dalam manajemen kontemporer, gaya kepemimpinan partisipatif atau fasilitatif dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada keterlibatan yang menekankan pada komitmen dan keterlibatan karyawan merupakan gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dikembangkan.

### **3. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menawarkan pertimbangan individu, stimulasi intelektual dan memiliki karisma.<sup>25</sup> Dalam upaya untuk lebih memahami mereka dan mengubahnya menjadi tindakan nyata, pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk mengajukan pertanyaan tentang asumsi, pendekatan, dan tujuan secara teratur.

Menurut Bass, kepemimpinan transformasional terkait dengan sejumlah dimensi, antara lain:

Pertama, karakteristik karismatik, khususnya campuran antara kualitas dan perilaku kepemimpinan. Salah satu fitur transformasional yang paling signifikan, sifat karismatik digambarkan sebagai sifat pribadi unik yang ditampilkan oleh individu yang membedakan mereka dari orang biasa. Pemimpin senior yang menunjukkan sifat dan perilaku karismatik mampu berkorban untuk kepentingan organisasi, menyampaikan kepercayaan dan otoritas, menonjolkan nilai-nilai organisasi, dan menekankan pentingnya memiliki tujuan bersama. Dikatakan bahwa kepemimpinan kharismatik setia mengambil resiko, selalu mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kepentingan pribadi, peka terhadap kebutuhan bawahan, menjelaskan arah masa depan organisasi yang ingin dicapai, dan senang bertukar pikiran dengan bawahan. Selain menjalankan tugas rutin, CEO yang karismatik juga mendorong transformasi dramatis di dalam perusahaan. Pemimpin ini secara konsisten menunjukkan perilaku kreatif dan mengagumkan yang dapat diikuti oleh para pengikutnya.

Kedua, ciri-ciri kekuasaan menginspirasi inspirasi, yaitu: pemimpin menginspirasi rakyatnya dengan menawarkan arahan dan menguraikan tujuan secara meyakinkan. Itu akan membangkitkan kembali keinginan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan mulia yang melampaui harapan. Pemimpin memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dan senang membantu anggota timnya saat mereka membutuhkan. Mereka memuja bos mereka, dan mereka maju bersama perusahaan.

Ketiga, kemampuan untuk secara aktif merangsang intelektual bawahan dengan mendorong bawahan untuk mempelajari dan mengevaluasi kondisi lama dari perspektif baru. Pemimpin biasanya mendorong pengikutnya untuk membuat keputusan berdasarkan informasi faktual sambil meyakinkan mereka bahwa upaya kelompok lebih efektif daripada upaya individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Para pemimpin yang paling transformasional melibatkan pemikiran pengikut mereka dalam dialog dua arah dan keterlibatan untuk menemukan solusi atas masalah yang rumit dan menantang. Murid-muridnya dengan

---

<sup>25</sup> Rorimpandey, L. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).



demikian lebih mahir dalam menemukan solusi untuk masalah.

Keempat, toleransi individu, yaitu memberikan perhatian individu dengan penekanan pada puncak kebutuhan yang dapat menimbulkan kepuasan pengikut. Pemimpin selalu mendengarkan, berbicara, dan membantu menyelesaikan masalah dan pertanyaan yang bersifat pribadi.

Jelas dari definisi di atas bahwa kepemimpinan mengubah energi sumber daya dan keadaan untuk mencapai tujuan. Karakteristik kepemimpinan transformatif meliputi toleransi individu, pesona, inspirasi, dan tantangan. Visi, kepedulian individu, inspirasi untuk motivasi, dan stimulasi intelektual adalah karakteristik dari kepemimpinan transformatif. Kepala sekolah transformasional yang dinamis, empatik, visioner, dan agen perubahan memelihara kecerdasan dan kreativitas. Profesionalisme dihasilkan dari penggunaan teknik kepemimpinan transformasional.<sup>26</sup>

Gaya kepemimpinan transformasional (juga dikenal sebagai kepemimpinan transformasional) adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mempengaruhi individu untuk mengejar tujuan perusahaan atau organisasi daripada tujuan pribadi mereka sendiri. Berikut adalah beberapa ciri gaya kepemimpinan transformatif: (1) Pemimpin menciptakan visi masa depan yang meyakinkan; (2) Pemimpin menunjukkan optimisme; (3) Pemimpin menunjukkan antusiasme; (4) Pemimpin mengorbankan diri demi kebaikan kelompok; (5) Pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya; (6) Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilaku mereka; (7) Pemimpin menawarkan dukungan kepada karyawan; (8) Pemimpin menginspirasi karyawan; (9) Pemimpin memberikan kesempatan pengembangan karyawan; dan (10) Pemimpin memberdayakan karyawan.<sup>27</sup>

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional terdiri dari lima dimensi, yaitu pengaruh ideal (atribut dan perilaku), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Pemimpin transformasional dapat mempengaruhi perubahan organisasi yang signifikan dan bertindak sebagai agen perubahan, menumbuhkan motivasi dan loyalitas intrinsik yang lebih tinggi di antara para pengikut, membawa ide-ide baru ke depan, dan menciptakan komitmen terhadap ide-ide ini di antara para pengikut.<sup>28</sup>

Gaya kepemimpinan Transformasional memiliki beberapa indikator seperti: (1) Pengaruh ideal (ideal influence), yang meliputi a) *supervisor* dapat membuat para karyawan merasa tenang dalam menghadapi kesulitan, b) para

---

<sup>26</sup> Yohanes Pranyoto, "Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Berbasis Sekolah" (October 2017).

<sup>27</sup> Robert Kretiner and Angelo Kinichki, (2014). *Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi 9. Terj. Biro Bahasa Alkemis.* (Jakarta: Salemba Empat., 2014).

<sup>28</sup> Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).

karyawan menghormati *supervisornya*, c) para karyawan mempercayai *supervisornya*<sup>29</sup>. Indikator lainnya yang dikembangkan oleh Avolio, dkk dalam (Suwatno,114:2019) merupakan penelitian dari Rafferty dan Griffin, terbagi menjadi 5 indikator yaitu:

- (1) Visi (*Visioner*)  
Mempunyai gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai-nilai organisasi.
- (2) Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)  
Pengaruh kharismatik yang menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar – standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.
- (3) Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*)  
Pemimpin yang perilakunya diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan selalu memberi perhatian kepada pegawai seperti memperhatikan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan karyawan nyaman dalam bekerja, akrab dan penuh dengan dukungan psikologis.
- (4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)  
Stimulasi intelektual sebagai suatu yang ditunjukkan sebagai pemimpin untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai akan berbagai masalah dalam organisasi dan kewajiban pegawai untuk memberikan berbagai saran dengan cara pandang yang baru.
- (5) Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)  
Pemimpin yang mampu memberikan kesadaran kepada personal dalam memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang telah dicapai, baik dalam bentuk pujian dan pengakuan atas imbalan yang dikira penting untuk diberikan sebagai penghargaan kepada bawahannya.

Kepemimpinan transformasional dalam islam tentu saja akan mengikuti jejak langkah Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin umat islam yang mendapat bimbingan dari wahyu Allah SWT melalui Al Qur'an dan Hikmah, sebagaimana dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 30, Allah SWT berfirman:

---

<sup>29</sup> Lomanjaya, J., & Laudi, M. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A. Paulo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(1), 55-66.

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:

*“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>30</sup>*

Kemudian dalam ayat lain yang masih berkaitan dengan khalifah, pada surat An-Nur ayat 27, Allah SWT berfirman:

وَيَجْعَلُكُمْ خُلَفَاءَ الْأَرْضِ

Artinya:

*“dan menjadikan kamu (manusia) sebagai khalifah (pemimpin) di bumi”<sup>31</sup>*

Khalifah bisa dimaknai juga sebagai penguasa sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Al An’am ayat 165, Allah SWT berfirman:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ

Artinya:

*“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi”<sup>32</sup>*

Ibnu Jarrir mengatakan bahwa ta’wil ayat ini seperti berikut: “sesungguhnya aku hendak menjadikan di bumi seorang khalifah dariku yang berkedudukan menggantikan diri-Ku dalam memutuskan hukuman secara adil di kalangan makhluk-Ku”

Sesungguhnya khalifah itu adalah Adam dan orang-orang yang menempati kedudukan dalam ketaatan kepada Allah SWT, dan memutuskan hukuman secara adil di kalangan mahkluknya.

<sup>30</sup> Surat Al Baqarah ayat 30, Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

<sup>31</sup> Surat An-Nur ayat 27, Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

<sup>32</sup> Surat Al An’am ayat 165, Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

Khalifah dalam arti pemimpin bisa diartikan luas, selain pemimpin dalam kesulitan atas pemerintahan, bisa juga diartikan sebagai pemimpin dalam arti institusi, seperti halnya pemimpin dalam pendidikan atau institusi lainnya. Kepala Madrasah, sebagai seseorang yang mengelola SDM (Sumber Daya Manusia), jasa, fasilitas, dan sarana prasarana di madrasah, tentu saja hal ini seperti miniatur sebuah negara, dimana negara mengatur rakyat, pemerintah dan perkembangannya kemajuan bangsa, sedangkan madrasah mengatur guru, tenaga pendidik lainnya, staf, kurikulum, serta peningkatan mutu pendidikan madrasah.

Daud dijadikan khalifah di muka bumi, untuk memutuskan perkara-perkara yang menimpa kepada umatnya, sebagai yang harus diperhatikan dan dipimpin kearah yang benar, dan dengan keputusan yang penuh keadilan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Sad ayat 26:

يٰدَاوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ يَّمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya:

*“Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”*

Berikut hadist kepemimpinan terkait seorang pemimpin yang memimpin rakyat dan tidak menasihati mereka. Saya pernah mendengar Rasulullah SAW, bersabda:

*“Tidaklah ada seseorang yang disertai urusan rakyat oleh Allah, lalu dia mati ketika dia menipu rakyatnya, kecuali Allah mengharamkan surga untuknya”<sup>33</sup> (H.R Muslim, hadis no 1211).*

---

<sup>33</sup> Al-Imam Abul Firda Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi. (2004).Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. Bandung:Percetakan Sinar Baru Algendindo Bandung.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memudahkan pekerja untuk mencapai tujuan mereka saat ini, seperti mengikat kesuksesan pekerjaan dengan imbalan yang berharga dan memastikan bahwa anggota staf memiliki alat yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.<sup>34</sup>

Teori kepemimpinan transaksional menyatakan bahwa pemimpin dan/atau bawahan dapat mengerahkan kekuatan dan pengaruh satu sama lain, yang berlangsung melalui proses pertukaran yang saling menguntungkan.

Kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memudahkan pekerja untuk mencapai tujuan mereka saat ini, seperti mengikat kesuksesan pekerjaan dengan imbalan yang berharga dan memastikan bahwa anggota staf memiliki alat yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.<sup>35</sup>

Kepemimpinan transaksional memiliki dua karakteristik: (a) Kompensasi kontingen, yang menyatakan bahwa sistem pembayaran sering digunakan sebagai sarana pengaruh, di mana ada pemahaman eksplisit atau implisit tentang tujuan yang harus dipenuhi untuk menerima imbalan yang diinginkan. (b) Manajemen dengan pengecualian, yang didefinisikan dengan bagaimana para pemimpin memperhatikan penyimpangan negatif yang dilakukan oleh bawahan mereka dan hanya bertindak untuk memperbaikinya jika mereka tidak memenuhi tujuan.<sup>36</sup> Kepemimpinan transaksional memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) terjadi pertukaran kontrak hasil yang diperoleh anggota dengan pemuasan kebutuhan yang dilakukan oleh pemimpin sebagai bentuk penghargaan atas kinerjanya; (3) Pemimpin hanya turun tangan ketika anggota gagal menegakkan kriteria yang ditetapkan; dan (4) Pemimpin sepenuhnya mempercayai pengikut mereka dan memberi mereka kebebasan untuk mengambil tindakan yang mereka rasa akan membantu mereka mencapai tujuan yang ditentukan. Sementara Narsa berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional cenderung menumbuhkan setiap orang dalam sebuah organisasi, hanya sebagian kecil yang dianggap mampu membantu tanggung jawab pemimpin, yang dapat berkembang ke titik di mana pengaruh

---

<sup>34</sup> Wijayanty, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Jambi*, 1(2), 58-69.

<sup>35</sup> Wijayanty, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Jambi*, 1(2), 58-69.

<sup>36</sup> Willis, S., Clarke, S., & O'Connor, E. (2017). Contextualizing leadership: Transformational leadership and Management-By-Exception-Active in safety-critical contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 281-305.

melahirkan kecemburuan sosial di antara anggota perusahaan. Sederhananya, pemimpin justru cenderung memanfaatkan anggotanya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di organisasi yang dipimpinya<sup>37</sup>.

Kehadiran hadiah dan hukuman dalam kepemimpinan transaksional dapat benar-benar menginspirasi semua anggota untuk melakukan yang terbaik dan melampaui standar yang telah ditetapkan, klaim Nguni, Slegers, dan Denessen dalam Nanang, et al. (2021).<sup>38</sup>

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki beberapa indikator menurut Bass (Mamesah Kusmaningtyas, 2009:41) sebagai berikut: sebagai berikut:

1) Contingent Reward (Imbalan Kontingen)

Pimpinan memberikan Imbalan kepada anggota yang telah menyelesaikan dengan teliti tugas yang sudah menjaditanggung jawabnya.

2) Active management by exception (Manajemen eksepsi aktif)

Kondisi dimana pimpinan secara aktif akan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya sehingga mereka terhindar dari kesalahan-kesalahan.

3) Passive management by exception (Manajemen eksepsi pasif)

Manajer atau pimpinan baru bertindak setelah terjadinya kegagalan yang dilakukan oleh bawahannya, tindakan pemimpin tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 5. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

(1) fokus ke masa depan dan mampu menyiasati masa depan yang penuh tantangan, (2) menjadi agen perubahan yang unggul, (3) menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, (4) Menjadi pelatih profesional, (5) membimbing orang ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan<sup>39</sup>

Ada berbagai sudut pandang profesional tentang apa yang membuat seorang pemimpin visioner. Menurut Sashkin, pemimpin visioner memiliki tiga kualitas: (1) mengantisipasi, (2) menciptakan dan mengartikulasikan visi dengan jelas, dan (3) menetapkan strategi untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Nanus mencontohkan pemimpin visioner yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) selalu punya rencana; (2) benar-benar berorientasi pada hasil; (3) mengadopsi visi baru yang merangsang, perlu, dan dapat didekati; (4) mengkomunikasikan visi; (5) mempengaruhi orang lain untuk

---

<sup>37</sup> I Made Narsa, "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14 (January 2013).

<sup>38</sup> Nanang Trenggono, N. T., Karomani, K., Andy, C., & Sulistyarini, D. (2021). *Budaya Organisasi dan Akademik sebagai Suatu Legacy: Tiga Periode Kepemimpinan Universitas Lampung 1998-2019*.

<sup>39</sup> Nurul Hidayah, Op. Cit., h.72-75

mendapatkan dukungan; dan (6) bersedia menggunakan sumber daya untuk mewujudkan visi.

Menurut Sashkin & Sashkin, Nanus, Aan Komariyah, dan Cepi Triatna, pemimpin visioner menunjukkan ciri-ciri di bawah ini: Fokus pada masa depan dan siap menghadapi rintangan di dalamnya; (2) unggul sebagai agen perubahan; (3) memelopori pembentukan organisasi yang mengakui prioritas; (4) berprestasi sebagai pelatih; dan (5) mendidik orang lain tentang profesionalisme yang dibutuhkan di tempat kerja.<sup>40</sup>

Dari pandangan kedua ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan visioner adalah semata-mata memiliki cita-cita untuk masa depan yang lebih baik, berpikir dan fokus pada masa depan, berorientasi sepenuhnya pada hasil, dan bersemangat untuk menangkap peluang yang sudah hadir. Kepemimpinan dengan visi membutuhkan kemampuan tertentu. Menurut Burt Nanus dalam buku Imam Machali dan Ara Hidayat, pemimpin visioner setidaknya memiliki empat kompetensi utama, yaitu:

- 1) Keterampilan komunikasi yang efektif dengan manajer dan anggota tim lainnya sangat penting bagi seorang pemimpin visioner.
- 2) Seorang pemimpin yang efektif harus mampu melihat risiko dan peluang di dunia luar dan menanggapi secara efektif.
- 3) Seorang pemimpin harus memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan kebijakan organisasi, proses, barang, dan jasa.
- 4) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau menciptakan "ceruk" untuk meramalkan masa depan. Berdasarkan kapasitas data untuk mengakses kebutuhan pelanggan di masa depan, kemajuan teknologi, dan faktor lainnya, spesialisasi ini adalah sesuatu yang kreatif.<sup>41</sup>

Dalam Al Qur'an surat Ar-Rad ayat 11, Allah SWT berfirman:

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 لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

*“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki*

<sup>40</sup> Hidayat, A. (2019). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di MA Miftahussalam Wonosalam Demak* (Doctoral dissertation, IAIN Kudus).

<sup>41</sup> Dacholfany, M. I. (2017). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 1(2), 148-164.

*keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*<sup>42</sup>

Berikut hadis terkait seseorang yang mempersulit urusan orang lain; Saya pernah mendengar dari Rasulullah SAW, ketika beliau berdoa di rumah ini:

*“Ya Allah, barangsiapa yang memegang jabatan dalam urusan umatku lalu dia mempersulit mereka, maka persulitlah dia. Barangsiapa yang memegang dalam urusan umatku lalu dia memberikan pertolongan kepada mereka, maka tolonglah dia”*<sup>43</sup>  
(H.R Muslim, hadis no 1208).

## 6. Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus bertindak jujur dan penuh keyakinan dalam rangka menunaikan tugasnya serta menjalankan misi dan visi yang telah ditetapkan. Sebagai pemimpin dalam penyelenggaraan pendidikan, kepala madrasah harus memiliki tanggung jawab dan keikhlasan untuk mengawal pencapaian tujuan, visi, dan misi madrasah yang selalu bermuara pada maksud dan tujuan Pendidikan Nasional yaitu Undang-Undang 20 tahun 2003<sup>44</sup>.

Pimpinan madrasah memiliki tugas dan kewajiban dalam tataran makro dan mikro dalam proses belajar mengajar, baik di kelas maupun di madrasah. Hal ini berimplikasi bahwa peran kepala madrasah sebagai pengawas (supervisor) termasuk membantu guru baik secara individu maupun kelompok dalam memperbaiki pengajaran, kurikulum, dan aspek-aspek lain yang terkait dengan pengembangan dalam mempraktekkan kegiatan belajar mengajar. Pendekatan baru ini termasuk pengajaran kolaboratif, penataan ulang kelas, dll. Kepala madrasah adalah "orang kunci" bagi keberhasilan peningkatan kualitas pengajaran di madrasah; ia harus memiliki visi dan tujuan serta mengawasi semua aspek administrasi pendidikan.<sup>45</sup>

Pemimpin madrasah dalam melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan dengan visi dan misi tujuan yang memuat prinsip-prinsip jujur, adil,

---

<sup>42</sup> Surat Ar Rad ayat 11, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

<sup>43</sup> Al-Imam Abul Firda Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi. (2004). Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. Bandung: Percetakan Sinar Baru Algendindo Bandung.

<sup>44</sup> UU No.20, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)* (Bandung: Fokus Media, 2003).

<sup>45</sup> Samsul Hadi, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI," *Al Murabbi* (2017).



mandiri, kerja keras, pelayanan, amal, dan “inovasi. Karena kepala Madrasah yang memajukan visi dan tujuan sekolah benar-benar berpikir sebagai sekolah produktif unggulan karena pengelola sekolah efektif memiliki komitmen tinggi untuk mewujudkan tujuan sekolah, serta mendorong etos kerja dan tanggung jawab staf yang kuat.<sup>46</sup>

## 7. Pendidikan Madrasah

Pendidikan yang berkualitas harus didasarkan pada sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Ansyar dalam Susanti, H. (2021), ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu (a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) lembaga (pemimpin)<sup>47</sup>. Oleh karena itu, upaya pemenuhan dan pencapaian seluruh standar nasional pendidikan idealnya harus didukung oleh tenaga yang berkualitas, disertai dengan program (kurikulum) yang baik dan kelembagaan (kepemimpinan) yang efektif<sup>48</sup>. Salah satu faktor penting didalam meningkatkan mutu pendidikan yakni kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan kompetensi guru. Hasibuan mendefinisikan kepemimpinan (leadership) sebagai “proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana tugas itu dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama” berkenaan dengan partisipatif. kepemimpinan.<sup>49</sup>

Pendidikan Islam berarti suatu sistem pendidikan yang dapat memberikan kemampuan seseorang untuk menjalani kehidupannya sesuai dengan cita-cita dan nilai-nilai Islam yang telah menjiwai dan mewarnai kepribadiannya. Dengan kata lain, manusia yang mengenyam pendidikan Islam harus dapat hidup damai dan sejahtera sebagaimana yang diharapkan oleh cita-cita Islam. Cita-cita dan nilai-nilai Islami yang menjiwai dan mewarnai kepribadiannya. Dengan kata lain, manusia yang mengenyam pendidikan Islam harus dapat hidup damai dan sejahtera sebagaimana cita-cita Islam<sup>50</sup>.

## 8. Mutu Pendidikan

---

<sup>46</sup> Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013).

<sup>47</sup> Susanti, Heri. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2.1 (2021): 33-48.

<sup>48</sup> Hidayati, “Kepemimpinan Dan Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Tarbiyah* (2015).

<sup>49</sup> M. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. (Jakarta: Gunung Agung, 2013).

<sup>50</sup> HM Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

Menurut Jurnal Penjaminan Mutu, efektivitas pengajaran kepala madrasah merupakan salah satu kriteria yang menentukan keberhasilannya. Oleh karena itu, sebagai komponen kepala madrasah yang menjelaskan pelaksanaan urusan dan tugas madrasah seperti yang telah ditetapkan, maka kebijakan utama madrasah merupakan kumpulan kegiatan utama yang ditujukan untuk mencapai hasil tertentu yang diantisipasi oleh para pekerja. . berdasarkan situasi dan konteks. Learning cycle digunakan untuk memahami apa arti keunggulan dalam konteks pendidikan. Kesimpulannya, banyak istilah penting, termasuk menurut standar, menurut penggunaan pasar/pelanggan, menurut tuntutan pembangunan, dan menurut lingkungan global, dapat diajukan untuk definisi kualitas.<sup>51</sup>

Kata "kualitas" dan "pendidikan", yang membentuk frasa, masing-masing memiliki dua suku kata. Kualitas dalam bahasa arab berasal dari kata hasan yang juga berarti baik.<sup>52</sup> Istilah "kualitas" dalam bahasa Inggris berasal dari kata "kualitas", yang berarti kualitas. Pengertian "ukuran" untuk "kualitas" dalam bahasa Indonesia adalah "kualitas", dimana "ukuran" mengacu pada tingkat atau derajat kualitas suatu benda.<sup>53</sup> Akibatnya, kualitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana sesuatu dianggap cocok atau bahkan melampaui harapan yang diinginkan.<sup>54</sup> Ukuran bangunan yang megah sering diyakini sebagai indikator yang baik dari keunggulan pendidikan di mata masyarakat umum. Masyarakat umum juga berpendapat bahwa proporsi lulusan sekolah yang diterima di perguruan tinggi merupakan indikator kualitas pendidikan yang baik.<sup>55</sup>

Pendidikan yang berkualitas harus didasarkan pada sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Ansyar dalam Susanti, H. (2021), ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu (a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) lembaga (pemimpin)<sup>56</sup>. Oleh karena itu, upaya pemenuhan dan pencapaian seluruh standar nasional pendidikan idealnya harus didukung oleh tenaga yang berkualitas, disertai dengan program (kurikulum) yang baik dan kelembagaan (kepemimpinan) yang efektif<sup>57</sup>.

Pendidikan Islam adalah usaha sadar untuk membimbing manusia agar menjadi mukmin yang kuat jasmani, rohani, dan spritual, serta mukmin yang cerdas, berbudi pekerti luhur dan memiliki keterampilan yang diperlukan

---

<sup>51</sup> A. Mundiri, "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren," *Pedagogik* (2015).

<sup>52</sup> M. Yunus, *Kamus Arab Indonesia* (Bandung: Al-Maarif, 2016).

<sup>53</sup> L. Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka., 2016).

<sup>54</sup> Z. Hasan Baharun, *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2017).

<sup>55</sup> Nasrul Amin, Feri Siswanto, and Lukman Hakim, "Membangun Budaya Mutu Yang Unggul Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).

<sup>56</sup> Susanti, Heri. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2.1 (2021): 33-48.

<sup>57</sup> Hidayati, "Kepemimpinan Dan Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Tarbiyah* (2015).

untuk kepentingan dirinya sendiri, masyarakatnya, dan lingkungannya.<sup>58</sup>

Pendidikan Islam berarti suatu sistem pendidikan yang dapat memberikan kemampuan seseorang untuk menjalani kehidupannya sesuai dengan cita-cita dan nilai-nilai Islam yang telah menjiwai dan mewarnai kepribadiannya. Dengan kata lain, manusia yang mengenyam pendidikan Islam harus dapat hidup damai dan sejahtera sebagaimana yang diharapkan oleh cita-cita Islam. Cita-cita dan nilai-nilai Islami yang menjiwai dan mewarnai kepribadiannya. Dengan kata lain, manusia yang mengenyam pendidikan Islam harus dapat hidup damai dan sejahtera sebagaimana cita-cita Islam<sup>59</sup>.

Pendapat lain mengatakan bahwa pendidikan Islam adalah upaya mengubah perilaku individu dalam kehidupan pribadi atau sosial seseorang dan dalam kehidupan di lingkungan alam melalui proses pendidikan<sup>60</sup>.

Islam adalah agama yang paling sempurna dan sesuai dengan fitrah manusia dengan segala dimensi kemanusiaannya. Ajaran Islam tertuang dalam kitab Al Quran yang diturunkan oleh Allah SWT. mengatur segala aspek kehidupan manusia, sebagai pedoman bagi manusia untuk mencapai kehidupan yang bahagia dan sejahtera baik di dunia maupun di akhirat. Demikian pula kedudukan Islam dalam kehidupan manusia, ajaran Islam merupakan ajaran dasar yang menjadi pedoman hidup manusia dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan<sup>61</sup>.

Pendidikan bahasa Islam adalah tarbiyah Islamiyah. Sementara itu, ada beberapa terminologi yang digunakan dalam kaitannya dengan pendidikan Islam, antara lain: Pendidikan agama Islam adalah usaha yang disengaja dan terorganisasi untuk menyiapkan peserta didik untuk mengamalkan ajaran Islam dari sumber utamanya sekaligus mengetahui, memahami, dan menghayati agamanya. , taqwa, dan akhlak mulia. Al-Qur'an dan As-Sunnah melalui arahan, instruksi, pelatihan, dan penerapan pengalaman. Serta anjuran untuk menghormati pemeluk agama lain hingga tercapainya kerukunan antar umat beragama dalam masyarakat <sup>62</sup>. Dari beberapa definisi di atas, maka Pendidikan Islam adalah suatu usaha untuk mengarahkan manusia menjadi bermanfaat, beradab, dan bermartabat dalam menjalankan kehidupan sesuai dengan ajaran Islam, serta menghasilkan output yang berkarakter baik.

---

<sup>58</sup> Muhammad Hambal Shafwan, *Intisari Sejarah Pendidikan Islam* (Solo: Pustaka Arafah, 2014).

<sup>59</sup> HM Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

<sup>60</sup> Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam Dalam Perspektif Filsafat* (Jakarta: Kencana, 2014).

<sup>61</sup> Tim Dosen Pendidikan Agama Islam, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Karakter Di Perguruan Tinggi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016).

<sup>62</sup> Jamila, "Pendidikan Berbasis Islam Yang Memandirikan Dan Mendewasakan," *Jurnal EduTech* (2016).

## 8. Penelitian-Penelitian yang Relevan

Pada bagian berikut disajikan berbagai temuan penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan visioner terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten.

Pertama, penelitian dari Elvita, J., Sumarno, S., & Rusdi, R. (2019), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F$  hitung (6,755) >  $F$  tabel (2,77) dengan nilai sig 0,001 kurang dari 0,05 untuk uji  $F$ . Hal ini menunjukkan bahwa baik  $H_a$  ditoleransi atau kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempengaruhi kaliber pengajaran. Bersama-sama, kemampuan pedagogis dan motivasi kerja guru memiliki dampak besar pada kualitas pendidikan. Temuan penelitian dari “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Madrasah” oleh Daher, M., & Fransiska, J. (2022) menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan dari  $F$  hitung (239,669) >  $F$  tabel (1;18;0,05) adalah 4,414, maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_a$  diterima, dan model linier antara transformasional.

Kedua, penelitian dari Havizah, S., & Zakso, A., dalam Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK), 4(12), yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Transaksional Wali Kelas di MAN Pontianak, dengan hasil penelitian menunjukan, gambaran gaya kepemimpinan transaksional wali kelas memiliki cara yang sama yaitu penerapan reward dan punishment akan tetapi hanya saja bentuk dari reward dan punishmentnya yang agak berbeda, di MAN 1 Pontianak reward dan punishment yang diterapkan kepada siswa yaitu berupa point. Penambahan point, dan pemberian piagam penghargaan serta hadiah merupakan bentuk reward), sedangkan punishment yang diberikan berupa pengurangan point dan pemanggilan wali siswa. Adapun penerapan reward di MAN 2 Pontianak berupa piagam penghargaan dan hadiah (pembebasan biaya administrasi sekolah). Sedangkan punishment yang diterapkan yaitu pemanggilan wali siswa serta hafalan Qur’an.

Meskipun belum ditemukan dalam penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak langsung positif dan substansial terhadap kualitas pendidikan. Dampak ini menguntungkan dan signifikan bagi kinerja instruktur atau pekerja. Temuan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pesantren Nabil Husein Samarinda dibahas dalam penelitian Qasanah, U. (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan

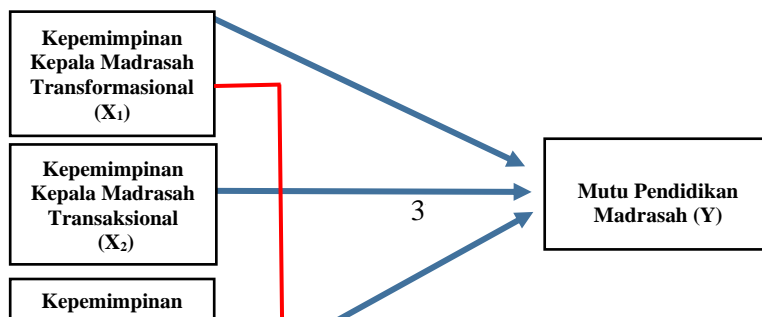
Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

Ketiga, penelitian Wahyuni & Satiman tahun 2020 berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kualitas Lulusan SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan” menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Visioner berpengaruh terhadap Kualitas Pendidikan di SMK sebesar 51,6%; kemudian secara parsial variabel Kinerja Guru berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan di SMK sebesar 78,2%; dan secara parsial variabel fasilitas belajar mempengaruhi Mutu Pendidikan di SMK sebesar 84,1%, serta simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Visioner, Kinerja Guru dan Fasilitas Belajar terhadap mutu pendidikan di SMK sebanyak 89,7%.

## H. Hipotesis Penelitian

Atas dasar anggapan tersebut, penulis mengembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah transformasional berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Madrasah.
2. Kepemimpinan kepala madrasah transaksional berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Madrasah.
3. Kepemimpinan kepala madrasah visioner berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Madrasah.
4. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepemimpinan kepala madrasah transaksional, dan kepemimpinan kepala madrasah visioner secara simultan berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Madrasah.





Gambar 2.1. Pengaruh Antar Variabel

## **I. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pemahaman yang muncul di kalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah bahwa peneliti dapat dengan sengaja membuat perubahan pada dunia di sekitar mereka dengan melakukan eksperimen.

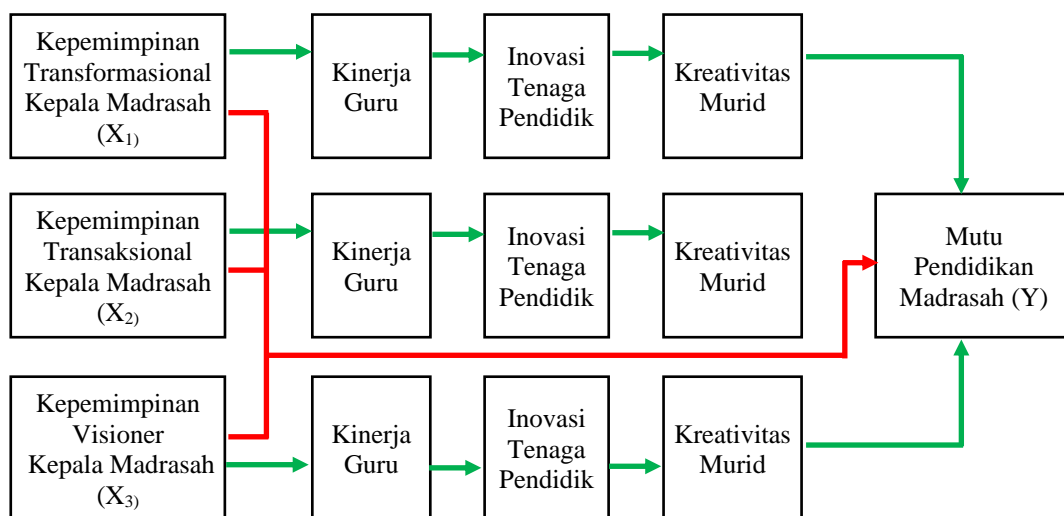
Tujuan penelitian lebih kepada menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, membuat prediksi, dan menggeneralisasi. Teori-teori yang dikemukakan tersebut berfungsi sebagai standar untuk mengatakan pantas atau tidaknya suatu fenomena, dan disinilah muncul istilah kebenaran etis, kebenaran berdasarkan teori yang dikemukakan oleh peneliti. Menurut Tanzeh dalam bukunya, pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan membangun fakta, menunjukkan kombinasi antar variabel, memberikan deskripsi statistik, memperkirakan dan memprediksi hasil. Rancangan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif sebaiknya disusun, dibakukan, formal, dan dirancang secermat mungkin sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengaruh kepala madrasah terhadap mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

### **2. Jenis Penelitian**

Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode yang dapat dipilih ketika melakukan

penelitian. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau topik yang diteliti secara mendalam, luas, dan detail. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang dihadapi dalam pengumpulan data, klasifikasi, analisis, kesimpulan dan laporan. Metode ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Penyajian data dalam penelitian deskriptif dapat dilakukan melalui tabel, grafik, diagram, piktogram, metode perhitungan, median, rata-rata, standar deviasi dan perhitungan persentase.

## J. Desain Pengembangan



Gambar 3.1. Desain Pengembangan Kepemimpinan

## K. Tempat Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di empat MAN, sebagai berikut:

**a. MAN 1 Kota Serang**

Jl. Empat Lima No.20, RW.5, Serang, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42116

**b. MAN 2 Kota Serang**

Jl. K.H. Abdul Hadi Cijawa No.3, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42117

**c. MAN 1 kabupaten Serang**

Jl. Kendayakan, Kec. Kragilan, Kabupaten Serang, Banten 42184

**c. MAN 2 Tangerang**

Jl. Raya Serang No.24, Talagasari, Kec. Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten 15610

## **2. Waktu Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah transformasional, kepemimpinan kepala madrasah transaksional, kepemimpinan kepala madrasah visioner terhadap mutu pendidikan Islam di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang dilakukan pada bulan Juni tahun 2022.

### **L. Data Dan Sumber Data (Populasi Dan Sampel)**

Objek dalam penelitian ini ialah para guru pendidik dan staff di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 dan 2 kota Serang, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 kabupaten Serang, dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang berjumlah 240 orang.

#### **1. Populasi**

Menurut (Suharsimi, Arikunto), pengertian tentang populasi, yaitu keseluruhan subjek penelitian<sup>63</sup>. Sedangkan Supardi, memberi pengertian populasi sebagai berikut “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

---

<sup>63</sup> S. Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis* (Rineka Cipta, 2017).



atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu<sup>64</sup>”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang diinginkan oleh peneliti. Berkaitan dengan penelitian ini, populasi penelitian ini adalah para guru MAN 1 dan 2 Kota Serang, MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang. , berjumlah 200 guru dan staf. Pemilihan populasi pengajar adalah objek utama dari penelitian ini. Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

## 2. Sampel

Supardi (2017) mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dengan antisipasi sederhana, jika subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Juga, jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Sehubungan dengan teknik pengambilan sampel yang, “..kualitas penelitian tidak selalu ditentukan oleh ukuran sampel, tetapi oleh kekuatan landasan teori, oleh desain penelitian (asumsi statistik), serta kualitas implementasi dan pengolahan”. Supardi mengatakan “untuk penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan orang-orang yang memiliki karakteristik heterogen, pengambilan sampel selain persyaratan ukuran sampel harus memenuhi persyaratan keterwakilan (representasi) atau mewakili seluruh komponen populasi”<sup>65</sup>.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Akdon, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

---

<sup>64</sup> Supardi

<sup>65</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*. 2017

Keterangan :

- n = Jumlah sampel  
N = Jumlah Populasi = 200 orang  
 $d^2$  = Presisi (ditetapkan 5 % dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{200}{(200) \cdot 0,05^2 + 1} = \frac{200}{1,5} = 133,33 \text{ responden}$$

Jumlah subjek yang besar seperti populasi digunakan untuk menganalisis data, itu bagus, tapi kalau ada teknik pengambilan sampel yang bisa digunakan, itu sangat berguna bagi peneliti. Dengan demikian, peneliti dapat menghemat waktu, tenaga dan uang. Yang penting persyaratan dan prosedur statistik selalu diikuti. Karena dasar pengambilan sampel adalah generalisasi (yaitu hasil data sampel diinformasikan menjadi data populasi). Perhitungan berikut terdiri dari membagi responden secara proporsional  $133,33/4 = 33,3 \Rightarrow 34$  responden per sekolah. Dengan demikian, sampel diambil berdasarkan rumus Taro Yamane atau Slovin sebanyak 136 responden, setiap sekolah menerima 34 kuesioner untuk 34 guru/staf, hal ini untuk menghindari responden yang tidak mengumpulkan kuesioner.

**Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Guru	116	85.3
Staf	20	14.7
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100.0</b>

## **M. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Supardi menambahkan, teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka, pernyataan tertulis, informasi lisan dan fakta yang mempengaruhi objek penelitian yang diteliti.<sup>66</sup> Sepengaruh dengan pengertian

---

<sup>66</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*. 2017

teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

### **1) Studi Dokumentasi**

Studi pustaka dalam pengumpulan data penelitian dirancang sebagai sarana pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang ada baik di tempat penelitian maupun di instansi lain yang berpengaruh terhadap lokasi penelitian. Kajian pustaka bertujuan untuk memperoleh data langsung dari instansi/lembaga, termasuk buku-buku, laporan kegiatannya di instansi/lembaga yang relevan dengan obyek penelitian.

### **2) Teknik Angket**

Kuesioner dibagikan kepada responden dalam hal ini hingga 136 guru dan staf. Penyebaran kuesioner terbagi menjadi: dari MAN 1 Kota Serang sebanyak 34 responden yang terdiri dari 29 guru dan 5 pegawai, demikian juga penyebaran angketnya berlaku untuk MAN 2 Kota Serang, MAN 1 Kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang. Pemilihan dengan template kuesioner ini didasarkan pada alasan sebagai berikut: (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan, (b) setiap responden menghadapi struktur dan metode yang sama untuk menyelesaikan pertanyaan yang diajukan, (c) responden memiliki kebebasan untuk memberikan jawaban. , dan (d) dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari banyak responden pada waktu yang tepat. Melalui teknik desain kuesioner ini, data akan dikumpulkan berupa tanggapan tertulis dari responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Indikator-indikator pengembangan variabel utama kepemimpinan transformasional (X1), kepemimpinan madrasah transaksional (X2), kepemimpinan madrasah visioner (X3) dan mutu pendidikan madrasah (Y) merupakan pokok-pokok bahasan yang diramu dalam sejumlah pernyataan dalam angket.

## **N. Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, sehingga diperlukan alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya disebut instrumen penelitian. Menurut Supardi, instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu

kuesioner. Menurut Supardi, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab<sup>67</sup>.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan responden berdasarkan permintaan pengguna. Dengan menggunakan angket tesis sebagian besar menggunakan angket tertutup, dengan ini responden diberikan sejumlah pertanyaan yang dapat mencerminkan hal-hal yang diinginkan dan diungkapkan dari kedua variabel penelitian yang dilengkapi dengan alternatif jawaban sesuai pilihan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Alasan penggunaan angket tertutup dalam penelitian ini adalah: a) Mudah dikumpulkan dalam waktu singkat b) Data yang diperoleh mudah diolah karena seragam c) Tidak memerlukan kehadiran peneliti secara langsung d) Lebih efisien dan efisien dalam hal waktu, biaya dan tenaga. Banyaknya instrumen yang digunakan tergantung dari banyaknya variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan empat variabel sebagai instrumen yaitu X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah), X2 (Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah), X3 (Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah) dan Y (Kualitas Pendidikan Madrasah).

## **O. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Korelasi Product Moment Pearson dan Korelasi Berganda. Analisis ini akan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dan kontribusi variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi atau kontribusi kepemimpinan madrasah transformasional (X1), kepemimpinan madrasah transaksional (X2), kepemimpinan visioner madrasah (X3) secara keseluruhan memberikan kontribusi nyata terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y) di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta di MAN Kabupaten 1 Kragilan Serang dan MAN Kabupaten 2 Tangerang, baik secara bersama-sama maupun secara individu .

## **L. Hasil Penelitian**

### **a. Uji Linearitas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya

---

<sup>67</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*.

kepemimpinan transformasional pemimpin madrasah, gaya kepemimpinan transaksional pemimpin madrasah, gaya kepemimpinan visioner pemimpin madrasah memiliki hubungan linier atau tidak dengan mutu pengajaran madrasah.

**Tabel 4.20. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Mutu Pendidikan Madrasah**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan Madrasah * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	14401.521	48	300.032	13.167	0.000
		Linearity	11756.644	1	11756.644	515.951	0.000
		Deviation from Linearity	2644.877	47	56.274	2.470	0.000
	Within Groups		1982.413	87	22.786		
	Total		16383.934	135			

**Tabel 4.21 Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah dengan Mutu Pendidikan Madrasah**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu	Between	(Combined)	11882.070	35	339.488	7.541	0.000

Pendidikan Madrasah * Kepemimpinan Transaksional	Groups	Linearity	8053.956	1	8053.956	178.903	0.000
		Deviation from Linearity	3828.114	34	112.592	2.501	0.000
	Within Groups		4501.864	100	45.019		
	Total		16383.934	135			

**Tabel 4.22 Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dengan Mutu Pendidikan Madrasah**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan Madrasah * Kepemimpinan Visioner	Between Groups	(Combined)	13668.600	37	369.422	13.333	0.000
		Linearity	11557.228	1	11557.228	417.116	0.000
		Deviation from Linearity	2111.372	36	58.649	2.117	0.002
	Within Groups		2715.334	98	27.707		
	Total		16383.934	135			

Interprestasinya adalah: lihat kolom Sig. pada baris Linearity di tabel Anova, jika nilainya  $< 0,05$  maka bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas. Pada tiga tabel di atas nilai signifikansi yang diperoleh dari uji linearitas menunjukkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah, gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah dengan mutu pendidikan madrasah adalah dibawah  $0,05$ , maka hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan linear.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedasitas, dan Uji Autokorelasi.

## 1) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.23. Koefisien Variabel Dependent ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) Terhadap Variabel Independen (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	19.389	5.073		3.822	.000		
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	.326	.071	.409	4.584	.000	.259	3.864
Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	.135	.091	.106	1.483	.140	.402	2.489
Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	.439	.102	.391	4.311	.000	.251	3.989

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Berdasarkan hasil output dapat dinilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,259, gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,402, sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan visioner sebesar 0,251. Dengan demikian, nilai toleransi ketiga variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai 3,864, gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai 2,489, sedangkan untuk gaya kepemimpinan visioner memiliki nilai 3,989. Dengan demikian, nilai VIF ketiga variabel tersebut memiliki nilai < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam regresi bersifat homoskedastisitas, yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		<u>Coefficients<sup>a</sup></u>				
		<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Standardized Coefficients</u>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.183	.033		5.609	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	-.001	.000	-.301	-1.893	.061
	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	-.001	.001	-.245	-1.922	.057
	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	.001	.001	.174	1.078	.283

a. Dependent Variable: ABS\_FES

Berdasarkan hasil output dapat dilihat nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebesar 0,061, variabel gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah sebesar 0,057, dan variabel gaya kepemimpinan visioner nilai signifikansinya sebesar 0,283, adalah lebih besar dari 0,05, itu berarti dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



### 3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

**Tabel 4.25. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.722	5.92940	1.725

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Pengujian ini digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan uji Durbin-Watson (DW test). Kriteria pengambilan keputusannya jika  $dU < DW < 4 - dU$  maka tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil analisis dengan bantuan Software SPSS diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,725 dan untuk mendapatkan nilai dU harus melihat tabel Durbin-Watson dengan menggunakan  $(k : n) ; (3 : 136)$  maka nilai dU adalah 1,7652. Sehingga  $(dl < d < dU) ; (1,6751 < 1,725 < 1,7652)$  maka kesimpulannya data yang digunakan tidak terjadi autokorelasi positif.

### c. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil uji t dapat di lihat pada tabel koefisiensi regresi di bawah ini.

**Tabel 4.27. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19.389	5.073		3.822	.000		
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	.326	.071	.409	4.584	.000	.259	3.864
Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	.135	.091	.106	1.483	.140	.402	2.489
Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	.439	.102	.391	4.311	.000	.251	3.989

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan transformasional sebesar 4,584 dengan signifikansi 0,000, gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1,483 dengan signifikansi 0,140 dan gaya kepemimpinan visioner sebesar 4,311 dengan signifikansi 0,000. Dari tabel tersebut diatas untuk uji t pada gaya kepemimpinan transaksional apabila nilai signifikasnsi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan ada pengaruh terhadap mutu pendidikan madrasah.

Tingkat signifikansi penilaian ini adalah  $\alpha > 5\%$  atau 0,05. Berarti di dapat  $t_{tabel}$  sebesar dengan ketentuan  $t/2 > 0,05/2 > 0,025$ . Uji dua sisi karena ingin mengetahui signifikansi keofisien regresi bukan mencari besar atau lebih kecil. Derajat kebebasan (df - *degree of freedom*) di hitung dengan rumus = Jumlah Data - 4 = 136 - 4 = 132, jika dilihat pada tabel t, maka nilainya 136 - 4 = 132 sehingga di dapat  $t_{tabel} = 1,978$

#### d. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 4.28. Tabel Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12424.812	3	4141.604	117.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4640.828	132	35.158		
	Total	17065.640	135			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Dari tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa hasil dari F hitung sebesar 117,800 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5%,  $0,000 < 0,005$  hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah dan gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah di Banten.

#### e. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linier memungkinkan untuk menentukan persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Dari hasil pengujian model rangkuman pada Tabel 4.21 terlihat koefisien R sebesar 0,853 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner terhadap mutu Madrasah. Pendidikan aliyah dengan nilai koefisien adjusted  $R^2$  sebesar 0,722 yang berarti kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 72,2% dan sisanya 27,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **f. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah**

Dari hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan transformasional dengan  $t_{hitung}$  4,584 lebih besar dari tabel 1.7 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan madrasah di Banten.

Pemimpin madrasah harus menggambarkan kemampuannya dalam suatu keterampilan profesional, guna melaksanakan tugas-tugas operasional di lingkungan sekolah. Kepala madrasah yang profesional harus cerdas dan bijaksana. Untuk dapat menjalankan perannya secara optimal, seorang direktur harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, karena kepala sekolah yang tidak mampu melakukan perubahan akan membuat sekolah yang dipimpinnya lambat beradaptasi dengan perubahan, sehingga kinerja sekolah tidak pernah meningkat secara optimal. . Pemimpin transformasional memimpin sumber daya manusia yang telah terdorong untuk mengembangkan kepekaan yang tumbuh terhadap pembinaan serta mengembangkan visi bersama, mendistribusikan otoritas kepemimpinan dan membangun budaya organisasi yang wajib ada dalam rencana restrukturisasi perusahaan.' lembaga pendidikan.

### **2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah**

Dari penelitian didapatkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan  $t_{hitung}$  1,483 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,7 dengan signifikansi 0,140 lebih besar dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten. Perlu diteliti kembali pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap mutu pendidikan.

Kepemimpinan transaksional berguna, ketika pemimpin lebih peduli dengan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin transaksional menggunakan pendekatan wortel dan tongkat untuk mencapai tujuan tersebut

(Bass, 1997). Karyawan dihargai karena menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin transaksional memiliki lebih banyak perhatian dengan penyelesaian tugas dan kinerja karyawan. Itu sebabnya, mereka menggunakan bala bantuan positif dan negatif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin transaksional tidak mengharapkan cara inovatif untuk melakukan tugas dari karyawan mereka (Hartog & Van Muijen, 1997).

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah**

Kemudian hasil penelitian gaya kepemimpinan visioner dengan  $t_{hitung}$  4,311 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,7 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten.

Marantika<sup>1</sup>, Dwi Nur Aini Dahlan<sup>2</sup>, Jurnal, 2019, IAIN Samarinda, Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di MAN 2 Samarinda, Jurnal Pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan analisis data hasil nilai  $t_{hitung}$  3,5090 >  $t_{tabel}$  2,00172, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y, korelasi product diperoleh angka sebesar 0,416 sehingga antara variabel kepemimpinan visioner dan variabel kedisiplinan guru terdapat korelasi yang cukup kuat.

### **4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah, dan Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah**

Walaupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten, tetapi secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian hasil pengujian model summary pada tabel 4.21 bahwa didapatkan koefisien R sebesar 0,853, yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan madrasah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Banten dengan nilai koefisien adjusted  $R^2$  sebesar 0,722. Hal ini berarti besarnya gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan

transaksional dan gaya kepemimpinan visioner terhadap mutu pendidikan Madrasah di Banten, sebesar 72,2%, sisanya sebesar 27,8%, dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, M.HS (2020) dengan judul “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MAN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di MAN 13 Ngawi, memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan, penelitian ini menemukan hasil bahwa kepemimpinan visioner dijalankan secara maksimal. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut: 1) Merumuskan visi. Perumusan visi ini didasari nilai personal kepala sekolah. Kepala sekolah merubah visi sekolah menjadi lebih fokus. Berorientasi kedepan dengan mengevaluasi kegiatan setiap satu semester sekali.

Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mengatur sikap karyawan terhadap pemimpin, kinerja pekerjaan, dan produktivitas organisasi mereka. Asumsi yang mendasari model Full Range Leadership (FRL) adalah bahwa pemimpin dianggap efektif, jika mereka mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif. Ada banyak literatur untuk mendukung bahwa para pemimpin dianggap efektif ketika mereka menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional bersama-sama. Sebaliknya, para pemimpin yang pasif atau menggunakan gaya kepemimpinan laissez-faire dianggap paling tidak efektif dan berdampak negatif pada hasil kinerja dan produktivitas pengikut (Bass & Avolio, 1985; Yahya & Ebrahim, 2016).

## **M. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,326 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja guru, memberikan inovasi terhadap tenaga pendidik dan mengarahkan terhadap kreativitas murid secara baik dan benar dan senantiasa akan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.
2. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,135 dan tingkat signifikansi 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan transaksional, semua upaya yang dikelola oleh seorang pemimpin dengan gaya transaksional, yaitu dengan adanya imbal jasa, serta memberikan inovasi terhadap tenaga pendidik dan mengarahkan

keaktivitas murid, hal itu akan memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Walaupun pada gaya kepemimpinan transaksional hasilnya tidak cukup bermakna positif dan kurang signifikan terhadap mutu pendidikan.

3. Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,439 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini merupakan kontribusi yang cukup baik dengan gaya kepemimpinan visioner jika diterapkan dan disosialisasikan terhadap guru, staff dan para murid, maka dengan demikian akan menghasilkan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.
4. Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten, dengan tingkat signifikansi 0,000, artinya gaya kepemimpinan di atas, baik gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan visioner, hal ini bila secara bersama-sama saling memperhatikan dengan gaya masing-masing dalam mengelola dan mengarahkan kinerja guru, membangkitkan motivasi tenaga pendidik dan merangsang kreativitas murid, maka akan mempercepat peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

## **N. Implikasi**

Dari pembahasan penelitian ditemukan implikasi yang bisa diterapkan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah di seluruh madrasah yang ada di Banten, baik Gaya kepemimpinan Transformasional, Gaya kepemimpinan Transaksional maupun Gaya kepemimpinan Visioner.

- Gaya kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dengan koefisien regresi 0,326 dan tingkat signifikansi 0,000 sehingga dari hasil penelitian ini memberikan Implikasi terhadap kemajuan pendidikan, mengarahkan berjalanya kurikulum, mampu mengadakan pembinaan terhadap para guru dan tenaga pendidik, meningkatkan manajerial tata usaha, dan meningkatkan kualitas nilai ujian anak didik, hal ini bisa meningkat karena peran kepala sekolah madrasah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Penulis berpendapat bahwa Kepemimpinan Transformasional berangkat dari keinginan yang kuat untuk mentransfer organisasi menuju perubahan dan perbaikan, hal ini dilakukan dengan melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian kepada individu yang dipimpinya. Kepemimpinan Transformasional juga bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja bagi para karyawan baik karyawan sebagai guru, tenaga pendidik maupun tata usaha di lingkungan Madrasah yang ada di Banten.

2. Gaya kepemimpinan transaksional dalam penerapannya di madrasah di Banten tidak segampang diterapkan di organisasi yang bergerak di dunia usaha perdagangan atau industri, yang sejak semula dari perencanaannya untuk mencapai targetnya adalah mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Bahkan dalam perencanaannya sudah di buat rencana bisnisnya berkembang menjadi 2 perusahaan atau lebih, berbeda dengan dunia pendidikan walaupun punya rencana menginginkan berkembang menjadi lebih dari satu sekolah tapi tidak semata-mata meraup keuntungan seperti dunia usaha bisnis atau Industri. Harapan dunia pendidikan tidak lain adalah manakala mencapai sistem pendidikan yang berkualitas, sehingga nilai ujian anak didik mencapai nilai yang tertinggi dalam ujian negara, demikian juga lulusannya banyak diserap di beberapa universitas negeri yang ternama. Gaya Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya kepada transaksi interpersonal Atau pemimpin dengan karyawan yang melibatkan pertukaran. Hal ini berbeda dengan manajemen pendidikan, adapun yang bisa dilaksanakan dari gaya kepemimpinan transaksional untuk pendidikan yang bisa diterapkan mengenai nilai-nilai yang sesuai dengan pertukaran seperti kejujuran, kedilan, tanggung jawab dan timbal balik<sup>83</sup>. Hal ini berbeda dengan manajemen pendidikan, adapun yang bisa dilaksanakan dari gaya kepemimpinan transaksional untuk pendidikan yang bisa diterapkan mengenai nilai-nilai yang sesuai dengan pertukaran seperti kejujuran, kedilan, tanggung jawab dan timbal balik<sup>83</sup>. Gaya kepemimpinan Transaksional lebih banyak kecocokannya untuk diterapkan di dunia usaha bisnis, karena seorang pemimpin menginginkan karyawannya dapat bekerja sesuai target dengan memberikan dorongan materi kepada bawahannya, maka gaya kepemimpinan transaksional akan lebih cocok diterapkan di perusahaan yang menerapkan imbal jasa.
3. Gaya Kepemimpinan Visioner kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten, dan mempunyai pengaruh lebih besar yaitu 43,9 % terhadap mutu pendidikan di Banten, yang mana hal ini memberikan impikasi yang besar terhadap perkembangan pendidikan madrasah di Banten, karena gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan menggunakan gaya kepemimpinan Visioner dapat memberikan pengaruh terhadap pendidikan madrasah, dimana pengaruh ini juga berimplikasi terhadap kinerja guru yang dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang bergaya kepemimpinan Visioner, peran pimpinan Visioner adalah sosok pemimpin yang mampu menetapkan kearah mana organisasi dibawa dan bagaimana mencapainya. Pemimpin Visioner harus memiliki kemampuan berfikir prediktif, antisipatif, sistemik, holistik, integratif dan komperhenship. Sebab menurutnya, visi yang jelas dalam sistem kepemimpinan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, mampu



menimbulkan komitmen aparatur atau rakyatnya terhadap pekerjaan, dan mampu menempuh semangat untuk bekerja .

Seorang kepala sekolah atau kepala madrasah dan guru sebaiknya memiliki pribadi visioner, kepemimpinan visioner dapat membuktikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, karena kepala sekolah atau kepala madrasah dapat memberikan visi yang jelas, dapat mengimplementasikan visi yang telah di buktikannya untuk masa depan guru tersebut, sehingga memberi motivasi untuk peningkatan.

#### **O. Saran**

Untuk meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah dan gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten lebih maksimal maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepemimpinan transaksional kepala madrasah dan kepemimpinan visioner kepala madrasah agar lebih ditingkatkan gaya kepemimpinannya agar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten dapat maksimal sesuai harapan para guru dan staf serta tata usaha.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan yang lebih besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan madrasah adalah gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah yaitu 43,9 % terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten. Hendaklah bagi seorang pemimpin di madrasah supaya lebih mengembangkan gaya kepemimpinan visioner.
3. Untuk mendapatkan pengaruh yang lebih besar dalam mengembangkan gaya kepemimpinan agar mutu pendidikan madrasah di Banten lebih berhasil dan maksimal maka disarankan agar seorang pemimpin di madrasah mengembangkan gaya kepemimpinan secara bersama-sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepemimpinan transaksional kepala madrasah dan kepemimpinan visioner kepala madrasah di variasikan menjadi satu kesatuan gaya kepemimpinan sebagai variasi gaya kepemimpinan gabungan. Karena dari hasil  $f_{hitung}$  didapat 117,800 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5%, atau  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepemimpinan transaksional kepala madrasah dan kepemimpinan visioner kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten.

Hasil penelitian ini memiliki kontribusi yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan visioner, diterapkan dengan baik dan benar, sesuai dengan sifat-sifat kepemimpinan masing-masing, dan cara-cara memimpin baik menurut kepemimpinan transformasional,

kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan visioner, maka akan lebih meningkat kualitas pengaruhnya terhadap mutu pendidikan di Madrasah yang dihasilkan, sehingga Mutu Pendidikan Madrasah menjadi lebih berkualitas.

Pengaruh tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan visioner akan berjalan lebih baik jika disatukan menjadi satu kesatuan dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta akan mempunyai makna tinggi terhadap mutu pendidikan.

Dikarenakan permasalahan tidak bisa diselesaikan dengan hanya menerapkan satu gaya saja, akan tetapi terkadang suatu masalah bisa diselesaikan ketika kita menerapkan ketiga gaya kepemimpinan, walaupun presentasinya tidak merata maknanya, tapi semuanya dalam menyelesaikan masalah memiliki makna yang signifikan.

Seperti dalam contoh misalnya kita menyelesaikan peserta didik supaya semuanya mau belajar dengan baik. Bila anaknya mempunyai minat belajar yang tinggi, maka dengan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional diantaranya memberikan motivasi, maka siswa yang mempunyai minat tinggi akan meningkat belajarnya. Kemudian dengan gaya kepemimpinan visioner yang mana menjelaskan tentang keberhasilan di masa depan, akan merangsang siswa untuk lebih giat, namun ada juga siswa yang mau belajar ketika sudah diberikan penghargaan terlebih dahulu atau diberikan penghargaan setelah belajar, maka di sinilah peranan gaya transaksional berfungsi, dimana setiap siswa atau guru dan staff yang memiliki prestasi akan diberikan reward yang sesuai atas apa yang sudah diraih dan dikerjakan.

## **P. Referensi**

- Abrori, H. "Inspiring Leadership Dan Transformasi Kelembagaan." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).
- Addin, Fahma, Muhammad Kejora, and Abdul Kosim. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4 (November 2020): 153.
- Aga, Deribe. *Transactional Leadership and Project Success: The Moderating Role of Goal Clarity. Procedia Computer Science*. Vol. 100, 2016.
- Ainy, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Gen Y). *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24 (2)
- Akbar, Khaerul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar," 2018.
- Ali, L. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka., 2016.
- Allolang, Yusuf Rahmat. "Kepemimpinan Transformasional Sebagai Kepemimpinan Dakwa." *Jurnal Ilmu Dakwah* (2012).

- Amin, Nasrul, Feri Siswanto, and Lukman Hakim. "Membangun Budaya Mutu Yang Unggul Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).
- Ansyar, Mohd. *Inovasi Dan Implementasi Kurikulum. Disampaikan Pada Lokakarya Penyempurnaan Kurikulum*, 2012.
- Anwar, Syaiful. "Pengembangan Budaya Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kota Bandar Lampung." *ANALISIS: Jurnal Studi Keislaman*, (2014).
- Arbangi. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta : Prenada Media, 2016.
- Ariesta, R., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Analisis Kepemimpinan*, 37-40.
- Arifin, HM. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2017.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38-47.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Basri, H. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka setia, 2014.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press, 1985.
- Bonsu, S., & Twum-Danso, E. (2018). Leadership style in the global economy: A focus on cross-cultural and transformational leadership. *Journal of Marketing and Management*, 9(2), 37-52.
- Budi, M. H. S. (2020). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(4), 151-170.
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 11(1), 9-13.
- Bukron, Ahmad, and Budi Haryanto. "Transactional Leadership Patterns For Human Resources Development." *Academia Open* 5 (2021): 10.21070/acopen.5.2021.2128.
- Cheema, S., Akram, A., & Javed, F. (2015). Employee engagement and visionary

- leadership: Impact on customer and employee satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(2), 139.
- Daheri, M., & Fransiska, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Kinerja guru terhadap Mutu Madrasah. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2533-2541
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, Dan Mitos*. Bandung: Alfabeta., 2012.
- Dacholfany, M. I. (2017). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembagunan Peradaban islami. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 1(2), 148-164.
- Das, St. Wardah Hanafie, and Abdul Halik. *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*, 2021.
- Daulay, Haidar Putra. *Pendidikan Islam Dalam Perspektif Filsafat*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Dewi, Irra, and Nuri Herachwati. “Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya.” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 3 (December 2010): 1–15.
- Dimiyati, and Hamdan. *Model Kepemimpinan Dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia Bandung, 2014.
- Elvita, J., Sumarno, S., & Rusdi, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 54-67.
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2)
- Fadhli, Muhammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan.” *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1 (December 2017): 215.
- Fahmi, I. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fattah, and Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Fauzi, A., & Khawasi, K. (2017). Strategi Pengembangan Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(01), 65-74.
- Pratama, H. C. (2017). TUGAS GURU SEBAGAI PENGEMBANG KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Ejournal El Hamra, Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 2(1)
- Fawaid, Ahmad. “Upaya Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Suasana Religius Di SMA Negeri 3 Malang.” Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016.

- Fitrah, Muh. "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3 (February 2017): 31.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Gunawan, Imam. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri." *remiere Educandum* (2015).
- Hadi, Samsul. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI." *Al Murabbi* (2017).
- Hafulyon. "Keragaman Konsep Kepemimpinan Dalam Organisasi." *Jurnal Al-Fikrah* (2014).
- Hanushek, and Eric A. "Why Quality Matters in Educatio."
- Haris, Abd. *Kepemimpinan Pndidikan*. Digital Libray UIN Sunan Ampel, 2013.
- Hasan Baharun, Z. *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka, 2017.
- . *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung Akademia Pustaka, 2017.
- Hasibuan, M. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung, 2013.
- Hasyim, Churin 'Ain, and Luki Wijayanti. "Implementasi Visi Dan Misi Organisasi Induk Ke Dalam Moto Perpustakaan Kementerian 'Artha.'" *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan; Vol 5, No 1 (2019): Juni 2019DO - 10.14710/lenpust.v5i1.24763* (June 2019).
- Hidayah, Nurul. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Medi, 2016.
- Hidayat, Ara, and Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung : Mizan Pustaka, 2012.
- Hidayat, Mohamad Adam, Putra Hidayat, Kata Kunci, Basuki, Tjahaja Purnama, Gaya Kepemimpinan, Pendahuluan Komunikasi, and Belakang. "Gaya Kepemimpinan Basuki Tjahaja Purnama Saat Menjadi Gubernur Dki Jakarta" (June 2022).
- Hidayati. "Kepemimpinan Dan Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Tarbiyah* (2015).
- İşcan, Ömer, Goknur Ersarı, and Atılhan Naktiyok. "Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership Beyond the Impact of Transactional Leadership – An Application among Turkish SME's." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (September 2014): 881–889.

- Islam, Syaiful. "Karakteristik Pendidikan Karakter; Menjawab Tantangan Multidimensional Melalui Implementasi Kurikulum 2013." *Edureligia; Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1 (February 2017).
- Ismail, Noor. *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW*. Bandung Mizan Pustaka, 2011.
- Jamila. "Pendidikan Berbasis Islam Yang Memandirikan Dan Mendewasakan." *Jurnal EduTech* (2016).
- Jannah, Alfia Miftakhul, Irada Haira Arni, Bunga Fatwa, Husnun Hanifah, and Fandi Akhmad. "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Di Indonesia." *ALSYS : Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan* (2021).
- Junaidah, J. (2015). Kontribusi Pemimpin Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2).
- Kementerian Agama RI. "Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah."
- Khan, Natalie. "Adaptive or Transactional Leadership in Current Higher Education: A Brief Comparison." *The International Review of Research in Open and Distributed Learning* 18 (May 2017).
- Kompri. *Manajemen Madrasah Orientasi Kemandirian Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Kretiner, Robert, and Angelo Kinichki. (2014). *Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi 9. Terj. Biro Bahasa Alkemis*. Jakarta: Salemba Empat., 2014.
- Kurniadin, D., and I. Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2012.
- Lasa HS. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta: Penerbit Ombak., 2017.
- Machali, Imam, and Ara Hidayat. *The Hand Book of Education Management*. Yogyakarta: Kencana, 2018.
- Mulyasana, Dedy. *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*. Remaja Rosdakarya : Bandung, 2015.
- Munawar, M. "Supervisi Akademik: Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2019).
- Mundiri, A. "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren." *Pedagogik* (2015).
- Munirom, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(01), 154-174.
- Narsa, I Made. "Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (2012).
- Nanang Trenggono, N. T., Karomani, K., Andy, C., & Sulistyarini, D. (2021).

- Budaya Organisasi dan Akademik sebagai Suatu Legacy: Tiga Periode Kepemimpinan Universitas Lampung 1998-2019.
- . “Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional versus Transaksional.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14 (January 2013)
- Nguni, Samuel, Peter Slegers, and Eddie Denessen. “Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers’ Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools: The Tanzanian Case.” [http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/\[in=epidoc1.in\]/?t2000=026617/\(100\)17](http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=026617/(100)17) (June 2006).
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341-354.
- Odumeru, J. A., and I. G. Ogbonna. “Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence In.” *International Review of Management and Business Research, Literature*. (2013).
- Okçu, Veysel. “Relation between Secondary School Administrators’ Transformational and Transactional Leadership Style and Skills to Diversity Management in the School.” *Educational Sciences: Theory & Practice* 14 (November 2014).
- Orabi, T. G. A. (2016). The impact of transformational leadership style on organizational performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 89-102.
- Pranoyo, Yohanes. “Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Berbasis Sekolah” (October 2017).
- Rahmi, Sri. *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar Raniry, 2018.
- Ratnaningsih, Ika Zenita, and Unika Prihatsanti. *BUKU AJAR PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN*, 2015.
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Rosnan, Titik. “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* (2012).
- Sabanah, I., Muharam, A., Rochman, C., & Nurmila, N. (2022). Profil Pemahaman Guru PAI dan Non PAI Tentang Manajemen Sekolah Menengah Atas. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(1),



1-10.

- Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. (2012). Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Samsudin, and Suci Midsyahri Azizah. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam." *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (2021).
- Saputra, B. R. (2019). Kepemimpinan Transaksional dalam Bidang Pendidikan.  
*Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0.*
- Sashkin, Marshall, and Molly G. Sashkin. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Setiawan, B., and A. Muhith. *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Shafwan, Muhammad Hambal. *Intisari Sejarah Pendidikan Islam*. Solo: Pustaka Arafah, 2014.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). PEMIMPIN YANG MELAYANI DALAM MEMBANGUN BANGSA YANG MANDIRI: A Serving Leader In Developing Independent Nation. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90-103.
- Sudaryono. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendikia Jakarta, 2014.
- Sugiono. "Strategic Planning: Shaping Or Emerging From Organisations." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sumarto, Sumarto. "Kepala Madrasah Transformatif." *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1 (July 2017): 21.
- Sunatar, Bambang. "Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)* 5, no. 2 SE-Articles (July 2022).
- Supardi. *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Suryapermana, N., Fauzi, A., Nihayah, I., & Nadhiroh, Y. F. (2022). Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Al Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 14(1), 104-126.
- . *Statistik Penelitian Pendidikan*. Rajawali Pers, 2017.
- Tatilu, James, Victor P K Lengkong, and Greis M Sendow. "Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado," 2014.

- Tim Dosen Pendidikan Agama Islam. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Karakter Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan. (Edisi Ketiga)*. (, 2011),. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- UU No.20. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)*. Bandung: Fokus Media, 2003.
- Wagimo, and D Ancok. “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer.” *Jurnal Psikologi* (2016).
- Wahyuni, Siti. “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif.” *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* (2018).
- Wijayanty, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Jambi*, 1(2), 58-69.
- Yunus, M. *Kamus Arab Indonesia*. Bandung: Al-Maarif, 2016.
- Zabir, Muzakir. “Kebijakan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh.” *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Administrasi Islam* 2 (June 2018): 93.

## Q. Biografi Penulis



Penulis, R. Asep Hidayat Sugiri, lahir di Garut, Jawa Barat, pada tanggal 06 Juli 1963. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Kedokteran di Universitas Padjadjaran Bandung tahun 1993, kemudian melanjutkan pendidikan S2 pada Program Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit Universitas Respati Indonesia (URINDO) tahun 2006, kemudian saat ini sedang menjalani pendidikan di Program S3 Doktoral di Universitas Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten (UIN SMH) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Saat ini penulis bekerja sebagai Direktur Pelayanan Medis di Rumah Sakit Santosa Bandung, Jawa Barat dan pengalaman berorganisasi ialah sebagai Ketua Pimpinan Daerah Persatuan Islam (PERSIS) Kota Serang periode 2020-2024. Selain menjalankan kegiatan sehari-hari sebagai salah satu pimpinan di rumah sakit, di sela-sela waktunya penulis juga aktif mengisi kegiatan kajian rutin seputar pendidikan keagamaan di instansi yang penulis pimpin serta aktif menjalankan roda organisasi keagamaan yang penulis pimpin. Penulis dapat dihubungi melalui telepon/WA di 08164631798 dan email di dr.aseph.83@gmail.com.

Karya Tulis yang sudah dipublikasikan tahun 2022:

1. Sugiri, R. A. H., Syarifudin, E., & Fauzi, A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Di Provinsi Banten. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 34-48.