



KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
NOMOR 401 TAHUN 2022

TENTANG

PENGANGKATAN PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHASA ESA

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN,

- Menimbang : a. Bahwa berdasarkan berita acara nomor 205/Un.17/D/PPs/PP.00.9/03/2022 tanggal 05 Maret 2022 tentang pembahasan dan penentuan Promotor dan Ko-Promotor program Doktor S3 Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
- b. Bahwa untuk keperluan kelancaran pelaksanaan bimbingan, penelitian dan penyelesaian penulisan Disertasi yang baik dan bermutu, perlu mengangkat Promotor dan Ko-Promotor Program Doktor (S3) Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
- c. Bahwa yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat sesuai dengan kompetensi keilmuannya untuk diangkat sebagai Promotor dan Ko-Promotor Program Doktor (S3) Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a huruf b dan huruf c diatas perlu menetapkan dengan Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Mengingat : 1. Undang-Undang R.I. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang R.I. Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang R.I. Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang R.I. Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Undang-Undang R.I. Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
6. Undang-Undang R.I. Nomor 6 Tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan Belanja Negara Tahun Anggaran 2022;
7. Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
8. Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara;
9. Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
10. Peraturan Presiden R.I. Nomor 39 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
11. Peraturan Menteri Agama R.I. Nomor 45 Tahun 2014 tentang Pejabat Perbendaharaan Negara Pada Kementerian Agama;
12. Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten;

13. Peraturan Menteri Agama R.I. Nomor 32 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten;
14. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2022;
15. Keputusan Menteri Agama R.I. Nomor 20 Tahun 2014 tentang Penunjukan Kuasa Pengguna Anggaran di lingkungan Kementerian Agama;
16. Keputusan Menteri Agama R.I. Nomor 650 dan Nomor 652 Tahun 2019 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Doktor S3;
17. Keputusan Rektor UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Nomor 868/Un.17/BA.III.2/Kp.07.6/8/2021 tanggal 27 Agustus 2021 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten masa jabatan tahun 2021-2025

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN TENTANG PENGANGKATAN PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
- PERTAMA : Mengangkat yang namanya tersebut dalam kolom 3 (tiga) sebagai Promotor, dalam kolom 4 (empat) sebagai Ko-Promotor, dalam kolom 2 (dua) untuk Mahasiswa yang dibimbing
- KEDUA : Promotor dan Ko-Promotor bertugas membimbing Penelitian dan Penulisan Disertasi/Karya Mahasiswa Program Doktor (S3) mulai dari penyusunan Proposal sampai dengan Mahasiswa yang terbimbing dinyatakan selesai (*Lulus*) dalam Disertasinya.
- KETIGA : Perpanjangan Pembimbingan oleh Promotor dan Ko-Promotor apabila Mahasiswa yang bersangkutan aktif dan teratur dalam melakukan konsultasi serta terdapat kemajuan dalam Penulisan Disertasinya.
- KEEMPAT : Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan ditinjau ulang dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : Serang
pada Tanggal : 21 April 2022
Direktur,


Prof. Dr. H. Ilzamuddin, M.A.
NIP. 196108291990031002

Tembusan Yth:

1. Rektor UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten (sebagai laporan);
2. Mahasiswa Yang bersangkutan;
3. Arsip.

Lampiran Keputusan Direktur Program Pascasarjana

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Nomor : 401 Tahun 2022

Tanggal : 21 April 2022

Tentang : Pengangkatan Promotor dan Ko-Promotor Program Doktor Pascasarjana

Program Studi MPI

No	Mahasiswa/NIM	Promotor	Ko-Promotor
1	2	3	4
1	R. ASEP HIDAYAT SUGIRI 193680013	Prof. Dr. H.E Syarifudin.M.Pd	Dr. Anis Fauzi,M.Si



Prof. Dr. H. Ilzamuddin, M.A
NIP. 196108291990031002



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

Jl. Jend. Sudirman No. 30 Serang 42118 Telp. 0254-2000323 Fax. 0254-200022 e-mail: ppsuinsmh@uinbanten.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : 838/Un.17/D/PPs/06/2023

Direktur Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dengan ini menugaskan kepada dosen yang namanya tercantum dalam kolom 3 dibawah ini sebagai **Dewan Penguji Ujian Tertutup Disertasi** Mahasiswa Program Doktor yang namanya tersebut dalam kolom 2 yang akan dilaksanakan Pada Hari **Jum'at** Tanggal **23 Juni 2023** mulai Pkl. 13.30 WIB s.d. selesai. Adapun Jadwal sebagai berikut :

Ruang 1				
NO	NIM/NAMA/PRODI/JUDUL DISERTASI	DEWAN PENGUJI		WAKTU
1	193680013/R. ASEP HIDAYAT SUGIRI/MPI	Ketua	: Prof. Dr. Ilzamudin, M.A	4
1	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN VISIONER TERHADAP MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH DI BANTEN	Sekretaris/Anggota	: Dr. Rijal Firdaos, M.Pd	13.30-15.30WIB
		Promotor/Penguji	: Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd	
		Ko Promotor/Penguji	: Dr Anis Fauzi, M.SI	
		Penguji I	: Prof. Dr. Supiana, M.Ag (Guru Besar UIN SGD Bandung)	
		Penguji II	: Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum	
Penguji III	: Dr. Nana Jumhana, M.Ag			

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Serang, 15 Juni 2023
Direktur,

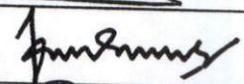
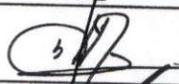
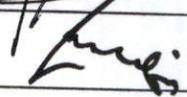
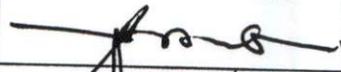
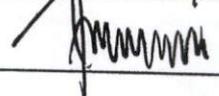
Prof. Dr. H. Ilzamudin, M.A.
NIP. 19610829 199003 1 007

Catatan Ketentuan Sidang :

1. Penguji Menggunakan Pakaian Rapih dan ber Jas Hitam, Peserta Sidang Wajib Memakai Jas Almamater Pascasarjana
2. Penguji Melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal
3. Peserta Sidang hadir 15 menit sebelum di mulai.

DAFTAR HADIR
SIDANG UJIAN TERTUTUP PROGRAM DOKTOR S3
PROGRAM STUDI MPI S3 PASCASARJANA
HARI SABTU, TANGGAL 23 JUNI 2023

Ruang 1

NO	NAMA	JABATAN	TANDATANGAN
1	Prof. Dr. Ilzamudin, M.A	Ketua	
2	Dr. Rijal Firdaos, M.Pd	Sekretaris/Anggota	
3	Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd	Promotor/Penguji	
4	Dr Anis Fauzi, M.SI	Ko-Promotor/Penguji	
5	Prof. Dr. Supiana, M.Ag (Guru Besar UIN Bandung)	Penguji I Eksternal	
6	Prof. Dr. Nafan Tarihoran, M.Hum	Penguji II	
7	Dr. Nana Jumhana, M.Ag	Penguji III	


 a.n. Direktur
 Kasubbag Tata Usaha,

 Slamet Sucipto, S.E.
 NIP.196912151993031003

DAFTAR HADIR
SIDANG UJIAN TERTUTUP PROGRAM DOKTOR S3
PROGRAM STUDI MPI S3 PASCASARJANA
HARI SABTU, TANGGAL 23 JUNI 2023

NO	NIM/NAMA/PRODI	TANDATANGAN
1	2	3
1.	193680013/R. ASEP HIDAYAT SUGIRI/MPI	1. 


a.n. Direktur
Kasubbag Tata Usaha,

Slamet Sucipto, S.E.
NIP.196912151993031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN TERTUTUP
PROGRAM STUDI DOKTOR PROGRAM PASCASARJANA
UIN SMH BANTEN**

Nama Lengkap : H. R. Asep Hidayat Sugiri
NIM : 193680013
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IV
Nilai : A / (A-) / B+ / B / B- / C+ / C / C-^{*)}

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Setelah melihat dan mempertimbangkan hasil ujian komprehensif, mahasiswa tersebut di atas dinyatakan^{*)}

- Lulus
- Lulus dengan perbaikan kecil (*minor*)
- Lulus dengan perbaikan besar (*major*)
- Tidak Lulus

Dengan waktu revisi selama **hari/minggu/bulan**^{*)}. Jika sampai pada batas waktu tersebut mahasiswa yang bersangkutan tidak menyelesaikan revisi Disertasinya, maka akan dilaksanakan ujian tertutup ulang.

Serang, 23 Juni 2023

NO	PENGESAHAN	NAMA
1.	Ketua	: Prof. Dr. Ilzamudin, MA
2.	Sekretaris/Anggota	: Dr. Rijal Firdaos, M.Pd
3.	Promotor/Penguji	: Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd
4.	Ko Promotor/Penguji	: Dr. Anis Fauzi, M.Pd
5.	Penguji	: Prof. Dr. Nafan Tarihoran, M.Hum
6.	Penguji	: Dr. Nana Jumhana, M.Pd
7.	Penguji	: Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd
8.	Penguji Eksternal	: Prof. Dr. Supiana, M.Ag

TANDA TANGAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

Catatan

*) *Coret yang tidak perlu*

REKAPITULASI NILAI UJIAN TERTUTUP
PROGRAM PASCASARJANA UIN SMH BANTEN
TAHUN 2022

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	DEWAN PENGUJI	NILAI
1.	Ketua	92
2.	Penguji Utama	93
3.	Promotor/Penguji II	90
4.	Ko Promotor/ Penguji III	96
5.	Penguji Eksternal	85
6.	Penguji Internal	86

Nilai Kumulatif : Ketua + Penguji Utama + Promotor + Ko Promotor + Penguji Ek + Penguji Int

$$\begin{array}{cccccc} + & + & + & + & + & + \\ \hline & & 6 & & & \end{array} = \frac{543}{6} (90,6) - A$$

Serang, 23 Juni 2023
Sekretaris

Dr. Rijal Firdaos, M.Pd

Keterangan :



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

NILAI UJIAN TERTUTUP
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2022

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

No.	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Topik penelitian disertasi relevan dengan Program Studi MPI	10	
2	Keluasan dan kemutahiran gagasan dengan topik yang dibahas	15	
3	Judul disertasi disusun secara spesifik dan ringkas yang memuat variable yang akan diteliti	15	
4	30% Referensi yang berupa buku atau laporan penelitian harus berbahasa asing Referensi 5 tahun terakhir dengan 30% berupa referensi dari artikel jurnal nasional dan internasional	15	
5	Menggunakan software sitasi (Mendeley) dengan jenis sitasi American Psychological Association (APA) <i>Shiepturabiyah</i>	15	
6	Plagiarisme check maksimal 20%	15	
7	Isi Proposal Terdiridari 8.000 (delapanribu) – 10.000 (sepuluhribu) kata	15	
Jumlah		100	92

Serang, 23 Juni 2023

Ketua

[Signature]
Prof. Dr. Ilzamudin, MA

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



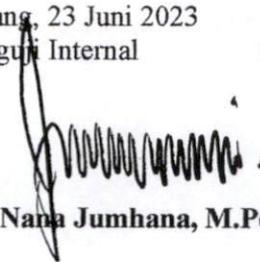
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

PENGUJI INTERNAL

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian		
	d. Keluasan dan kemutakhiran gagasan dengan topik yang dibahas	15	12
	e. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	15	13
	f. Relevansi Metode dan Analisis Data	15	14
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	15	
	e. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan		12
	f. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	15	13
	g. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	10	9
	h. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	15	13

Serang, 23 Juni 2023
Penguji Internal


Dr. Nana Jumhana, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

LEMBAR SARAN UJIAN TERTUTUP

PENGUJI INTERNAL

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian	
	d. Keluasan dan kemutakhiran gagasan dengan topik yang dibahas	Dalam mengungkap latar belakang perlu diteliti di Data & yg akurat.
	e. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	Teori yg mutakhir perlu diteliti lebih lanjut terutama pada indikator mutu penelitian.
	f. Relevansi Metode dan Analisis Data	Cukup Relevan
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	
	j. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan	Pembahasan perlu diperluas
	k. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	Perlu diperluas juga Tambahan formal (Formal Funding) dan penelitian lain.
	l. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	Sangat Relevan
	m. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	Dalam Pembahasan hasil penelitian harus diteliti di Data & teori yg berkaitan (yg ada).



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

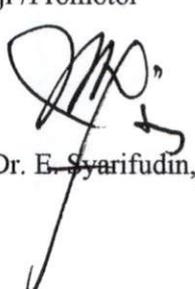
NILAI UJIAN TERUTUP DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2022

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri .

NIM : 193680013

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	PENDAHULUAN		
	a. Latarbelakang berisi tentang permasalahan penelitian diuraikan secara jelas dengan menggunakan bahasa akademik yang tepat.	15	
	b. Rumusan masalah diuraikan dengan jelas dalam bentuk daftar pertanyaan	10	
	c. Tujuan penelitian diuraikan secara jelas	20	
	d. Kebaharuan penelitian (novelty) dijelaskan dalam pendahuluan berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan	15	
2	Kajian Teori		
	a. Kecukupan teori yang relevan sesuai dengan variabel yang diteliti yang disusun dengan narasi yang baik	10	
	b. Kerangka Pikir dibangun atas dasar pemikiran yang tepat dan teori yang relevan yang menjelaskan masalah-masalah yang diteliti. Kerangka pikir harus selaras dengan rumusan masalah yang diajukan.	20	
	c. Hipotesis penelitian disusun berdasarkan kerangka pikir yang tepat (<i>penelitian kuantitatif</i>)	10	
Jumlah		100	A-

Serang, 23 Juni 2023
Penguji /Promotor


Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

PROMOTOR/PENGUJI

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	PENDAHULUAN	
	d. Latar belakang berisi tentang permasalahan penelitian diuraikan secara jelas dengan menggunakan bahasa akademik yang tepat.	<i>perlu di perbaiki sesuai paragraf.</i>
	e. Rumusan masalah diuraikan dengan jelas dalam bentuk daftar pertanyaan	<i>sesuai dg judul.</i>
	f. Tujuan penelitian diuraikan secara jelas	<i>ada.</i>
g. Kebaharuan penelitian (novelty) dijelaskan dalam pendahuluan berasarkan penelitian terdahulu yang relevan	<i>belum kelihatan bener. menyebut.</i>	
2	Kajian Teori	
	h. Kecukupan teori yang relevan sesuai dengan variabel yang diteliti yang disusun dengan narasi yang baik	<i>suatu bisa yes.</i>
	i. Kerangka Pikir dibangun atas dasar pemikiran yang tepat dan teori yang relevan yang menjelaskan masalah-masalah yang diteliti. Kerangka pikir harus selaras dengan rumusan masalah yang diajukan.	<i>harus di perbaiki.</i>
j. Hipotesis penelitian disusun berdasarkan kerangka pikir yang tepat (<i>penelitian kuantitatif</i>)	<i>sesuai dg uraian paragraf.</i>	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**NILAI UJIAN TERTUTUP DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2021**

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Metodologi		
	a. Ketepatan dalam penentuan metode penelitian	15	14
	b. Kejelasan dalam menentukan populasi dan sampel serta resepon dan penelitian	15	14
	c. Ketepatan dalam menentukan instrument (valid dan reliabel),	25	24
	e. Menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan dengan penelitian serta instrumen yang disusun	20	19
	g. Ketepatan dalam prosedur pengolahan data	25	25
Jumlah		100	96

Serang, 23 Juni 2023
Penguji/Ko Promotor

Dr. Anis Fauzi, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,

website: www.uinbanten.ac.id

LEMBAR SARAN UJIAN TERTUTUP DISERTASI

KO PROMOTOR/PENGUJI

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	Metodologi a. Ketepatan dalam penentuan metode penelitian	fokus ke kuantitatif
	b. Kejelasan dalam menentukan populasi dan sampel serta responden penelitian	Legalkan Populasi yang 200 orang
	c. Ketepatan dalam menentukan instrument (valid dan reliabel),	Angka dijelaskan dulu, baru dokumentasi
	d. Menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan dengan penelitian serta instrumen yang disusun	-
	f. Ketepatan prosedur pengolahan data	Berikan "keberhasilan penelitian" di BAB IV bagian akhir



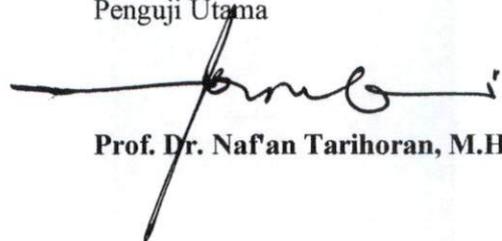
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

PENGUJI UTAMA

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
	HASIL DAN PEMBAHASAN		
	a. Hasil pengujian Instrumen mencakup validitas dan reliabilitas (Kuantitatif), dan atau uji keabsahan data/Kredibilitas (Kualitatif)	10	
1	b. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan	15	
	c. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	15	
	d. Hipotesis diuji sesuai dengan variabel penelitian (Kuantitatif)	15	
	e. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	15	
2	PENUTUP		
	a. Kesimpulan relevan dengan permasalahan	10	
	b. Implikasi dijelaskan berdasarkan temuan penelitian	10	
	c. Rekomendasi dijelaskan berdasarkan kebutuhan di lapangan	10	
Jumlah		100	<i>93</i>

Serang, 23 Juni 2023
Penguji Utama


Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

LEMBAR SARAN UJIAN TERTUTUP

PENGUJI UTAMA

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	Hasil Penelitian dan Pembahasan a. Hasil pengujian Instrumen mencakup validitas dan reliabilitas (Kuantitatif), dan atau uji keabsahan data/Kredibilitas (Kualitatif)	✓
	Hasil Penelitian dan Pembahasan b. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan	
	c. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	
	d. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	<i>Tambahan analisis kuantitatif perlu di lakukan -</i>
	e. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	
2	Penutup a. Kesimpulan relevan dengan permasalahan	
	b. Implikasi berdasarkan temuan penelitian	
	c. Rekomendasi dijelaskan berdasarkan kebutuhan di lapangan	

*Paralelisme perlu diperbaiki
dan di manulay -*

Handwritten signature



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

PENGUJI EKTERNAL

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian		
	a. Keluasan dan kemutahiran gagasan dengan topik yang dibahas	15	
	b. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	15	
	c. Relevansi Metode dan Analisis Data	15	
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	15	
	a. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan		
	b. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	15	
	c. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	10	
	d. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	15	85

Serang, 23 Juni 2023
Penguji Eksternal

Prof. Dr. Supiana, M.Ag

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

LEMBAR SARAN UJIAN TERTUTUP

PENGUJI EKTERNAL

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian	
	a. Keluasan dan kemutakhiran gagasan dengan topik yang dibahas	pd. Latar belakang masalah: konkritkan permasalahan pokoknya.
	b. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	sumbu variabel turunkan ke masing ² indikator - kepemimpinan transformasi - kualitas pendidikan
	c. Relevansi Metode dan Analisis Data	Penelitian kuantitatif, tidak triangulasi
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	
	f. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan	
	g. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	Hasil penelitian diurai dg detail
	h. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	Pengujian hipotesis tidak dipisahkan urai dg hipotesis
	i. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	

Teknis Penulisan

sumbitan dg petoman



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

UJIAN TERTUTUP
PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UIN SMH BANTEN

Kriteria penilaian

1. Judul/Topik Proposal Disertasi

- Topik penelitian disertasi relevan dengan Program Studi MPI
- Keluasan dan kemutakhiran gagasan dengan topik yang dibahas
- Judul disertasi disusun secara spesifik dan ringkas yang memuat variable/hal yang akan diteliti

2. Pendahuluan

- Latar belakang berisi tentang permasalahan penelitian diuraikan secara jelas dengan menggunakan bahasa akademik yang tepat.
- Rumusan masalah diuraikan dengan jelas dalam bentuk daftar pertanyaan
- Tujuan penelitian diuraikan secara jelas
- Kebaharuan penelitian (novelty) diuraikan dengan jelas
- Terdapat penelitian relevan yang menjadi dasar artikel dirancang dengan baik

3. Kajian Teori

- Kecukupan teori yang relevan sesuai dengan variabel yang diteliti
- Argumen dibangun di atas dasar teori, konsep, atau ide lain yang sesuai
- Kerangka pikir dibangun atas dasar pemikiran yang tepat dan teori yang relevan yang menjelaskan masalah-masalah yang diteliti. Kerangka pikir harus selaras dengan rumusan masalah yang diajukan.
- Hipotesis penelitian disusun berdasarkan kerangka pikir yang tepat (*penelitian kuantitatif*)

4. Metodologi

- Ketepatan jenis metode yang dipilih
- Kejelasan dalam penentuan populasi, sampel, dan responden
- Ketepatan dalam menentukan instrument (valid dan reliabel)
- Menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan dengan penelitian disertai instrumen yang disusun
- Ketepatan dalam prosedur pengolahan data

5. Hasil Penelitian

- Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan
- Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah
- Hipotesis diuji sesuai dengan variabel penelitian (Kuantitatif)
- Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel

6. Penutup

- Kesimpulan relevan dengan permasalahan
- Implikasi dijelaskan berdasarkan temuan penelitian
- Rekomendasi dijelaskan berdasarkan kebutuhan di lapangan

7. Referensi

- 30% Referensi yang berupa buku atau laporan penelitian harus berbahasa asing
- Referensi 5 tahun terakhir dengan 30% berupa referensi dari artikel jurnal nasional dan internasional
- Menggunakan APA dengan software sitasi (mendeley)

8. Plagiarisme Check

Maksimal 20%

9. Isi Proposal Disertasi

Terdidari 8.000 (delapan ribu) – 10.000 (sepuluh ribu) kata



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

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

Nomor : 1089/Un.17/D/PPs/PP.00.9/08/2023
Lampiran : -
Perihal : **Pemberitahuan Sidang promosi Doktor (S3)
dan Permohonan Kesiediaan Menguji**

Serang, 21 Agustus 2023

Kepada Yth.

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Rektor UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten | : Penanggung Jawab |
| 2. Prof. Dr. H Wawan Wahyudin, M.Pd. | : Ketua/Penguji |
| 3. Dr. Rijal Firdaos, M.Pd | : Sekretaris/Anggota |
| 4. Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd | : Promotor/Penguji |
| 5. Dr. Anis Fauzi, M.SI | : Ko Promotor/Penguji |
| 6. Prof. Dr. Supiana, M.Ag | : Penguji |
| 7. Prof. Dr. Ilzamudin, M.A. | : Penguji |
| 8. Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum | : Penguji |
| 9. Dr. Nana Jumhana, M.Ag. | : Penguji |

di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam silaturahmi kami sampaikan semoga kita semua berada dalam lindungan Allah SWT serta sukses dalam menjalankan aktifitas keseharian amin.

Dengan ini diberitahukan bahwa kami telah menyetujui permohonan:

Nama : **R. ASEP HIDAYAT SUGIRI**

NIM : 193680013

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Disertasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah di Banten

Untuk menempuh ujian Promosi Doktor (S3) yang dijadwalkan pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 15 September 2023
Waktu : Pukul 08.00 s.d 11.30 WIB
Tempat : Auditorium Pascasarjana It 2

Sehubungan dengan itu kami mohon kesiediaan saudara selaku tim Promotor, Penguji dan Anggota untuk hadir menguji dan memberikan penilaian pada ujian tersebut.

Naskah Disertasi kami lampirkan beserta surat ini, atas perhatiannya diucapkan terimakasih
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H Ilzamudin, M.A
NIP. 196108291990031002

Catatan :

Bersedia untuk hadir/Tidak bersedia *

*)coret yang tidak perlu

1. Pakaian penguji : Toga Lengkap, Sipil Resmi (Jas + dasi) berwarna gelap;
2. Pakaian Promovendus menggunakan sipil resmi (jas + dasi) berwarna gelap;
3. Pakaian pendamping menggunakan Almamater Pascasarjana;
4. Wajib hadir 30 menit sebelum sidang di mulai;
5. Tamu undangan di batasi hanya 50 Orang.



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

SIDANG TERBUKA PROMOSI DOKTOR Manajemen Pendidikan Islam

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah di Banten



Prof. Dr. H Wawan Wahyudin, M.Pd.
Ketua



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



Prof. Dr. Enoep Syarifudin, M.Pd.
Promotor/Penguji



Dr. Anis Fauzi, M.Si.
Kopromotor/Penguji



R. ASEP HIDAYAT SUGIRI



Prof. Dr. Suplana, M.Ag.
Penguji



Prof. Dr. Itzamudin, M.A.
Penguji



Prof. Dr. Naf'an Tarikhoran, M.Hum.
Penguji



Dr. Nana Jumhana, M.Ag.
Penguji



Jum'at
22 September 2023
Pukul
08.00 s.d 11.30 WIB



Auditorium Pascasarjana Lt. 2
Kampus 1 UIN SMH Banten



Pascasarjana UIN SMH Banten
Kampus 1, Jl. Jend. Sudirman No. 30 Serang Banten



SUSUNAN ACARA

**SIDANG TERBUKA PROMOSI DOKTOR
BIDANG MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
PROGRAM PASCASARJANA UIN SMH BANTEN
A.n. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, NIM. 193680013
Serang, 22 September 2023**

NO	WAKTU	KEGIATAN	PETUGAS
1	MC 08.00- 08.05	Assalamu'alaikum Wr. Wb. Selamat pagi dan salam sejahtera untuk kita semua. Yang kami hormati, seluruh tamu undangan dan segenap panitia yang berbahagia.... Ujian Promosi Doktor Saudara R. ASEP HIDAYAT SUGIRI NIM 193680013 Dimulai : Rektor UIN SMH Banten, Prof. Dr. H. Wawan Wahyudin, M.Pd dan para anggota Tim Penguji memasuki ruang sidang (Hadirin dimohon berdiri) Setelah Tim memasuki dan duduk (Hadirin disilakan duduk kembali)	MC
) Rektor dan tim penguji memasuki ruang sidang	PDLMEN
2.	08.05- 08.07	Promovendus bersama pendamping (dua orang mahasiswa) dipersilahkan memasuki ruangan [promovendus memasuki ruangan]	MC
3.	08.07 – 08.10	Pembukaan Sidang Promosi Doktor oleh Ketua Sidang	MC
		<ul style="list-style-type: none">● Assalamu'alaikum wr wb.● "Dengan mengucapkan "Bismillahirrahmanirraahim," Sidang Terbuka Promosi Doktor a.n. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI dengan ini saya nyatakan dibuka" () "Kepada Yth Sekretaris Sidang, Dr. Rijal Firdaos, M.Pd disilahkan membacakan Tata Tertib Sidang Terbuka Promosi Doktor"	REKTOR/ KETUA SIDANG
		<ul style="list-style-type: none">● [Rektor/Ketua menanyakan kesiapan kepada Provendus] "Apakah Saudara PROMOVENDUS siap untuk mengikuti ujian terbuka Promosi Doktor pada hari ini?" (Provendus) : "In sya Allah, Siap"● (Rektor/Ketua Sidang memerintahkan) : "Promovendus disilahkan menuju podium!"	REKTOR/ KETUA SIDANG
4.	08.10 – 08.12	<ul style="list-style-type: none">● [Ketua mempersilahkan] : 1. "Yth Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd sebagai Promotor Utama (Guru Besar UIN SMH Banten), berkenan memperkenalkan Promovendus kepada audience" dan (sekaligus mempersilahkan menyampaikan	REKTOR/ KETUA SIDANG

		pertanggungjawaban akademik disertasinya).	
5	08.12-08:17	2. Setelah selesai, selanjutnya promotor utama, " Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd," mempersilahkan ko-promotor untuk membacakan Biodata singkat Promovendus.] "Kepada Yth Dr. Anis Fauzi, M.SI disilahkan membacakan Biografi Singkat Promovendus"	Promotor & Ko-Promotor
6.	08.17 - 08.20	<p><i>[Rektor/Ketua "memperkenalkan Tim Penguji" kepada audience]</i></p> <p>Susunan Tim Penguji Promosi Doktor pada hari ini, terdiri atas : ...</p> <p>Ketua Sidang/Rektor UIN SMH Banten : Prof. Dr. H Wawan Wahyudin, M.Pd, yang bertindak sebagai Penguji.</p> <p>Dr. Rijal Firdaos, M.Pd, (Sekretaris Sidang/ Sekretaris Prodi MPI S3)</p> <p>Angota Team :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd., (Promotor Utama/Guru Besar), 2. Dr. Anis Fauzi, M.SI (Ko - Promotor, (Ketua Prodi S2 MPI) 3. Prof. Dr. Supiana, M.Ag (Guru Besar UIN SGD Bandung) 4. Prof. Dr. Ilzamudin, M.A (Guru Besar UIN SNH Banten/Direktur Pascasarjana) 5. Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum (Penguji/ Wakil Direktur Pascasarjana) 6. Dr. Nana Jumhana, M.Ag. (Penguji/Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SMH Banten) 	REKTOR/ KETUA Sidang
7	08.20 - 08.30	<i>[Rektor/Ketua mempersilahkan kepada promovendus]</i> "Kepada Promovendus dipersilahkan mempresentasikan disertasinya, antara 8 hingga 10 menit "	Rektor/ Ketua Sidang
8.	08.30 - 09.30	<i>[Rektor/Ketua Sidang mempersilakan kepada anggota Tim Penguji untuk memulai dengan pertanyaan secara bergilir yang berkaitan dengan disertasinya]</i> ("SEBELUM MEMPERSILAHKAN KEPADA TEAM PENGUJI LAIN, SAYA , MENGUCAPAN SELAMAT KEPADA PROMOVENDUS KARENA TELAH BERHASIL SAMPAI PADA TAHAPAN AKHIR DARI RANGKAIAN STUDI PROGRAM S3 MPI SIDANG TERBUKA PROMOSI DOKTOR,	Rektor/ Ketua Sidang

SAYA MENGAJUKAN DUA PERTANYAAN SAJA : PERTANYAAN I : "APA URGENSI DAN RELEVANSI TOPIK DISERTASI PROMOVENDUS tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah di Banten

PERTANYAAN II : "KEBARUAN DAN KONTRIBUSI APA YANG PROMOVENDUS TAWARKAN DALAM DISERTASI YANG DITULIS ? (persilahkan promovendus utk menjawab)

Selanjutnya, dipersilahkan kepada yth....

- 1. Prof. Dr. Supiana, M.Ag (Penguji Ahli),
Waktunya maksimal 10 menit;**
- 2. Prof. Dr. Ilzamudin, M.A (Penguji Ahli),
Waktunya maksimal 10 menit;**
- 3. Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum (Penguji Ahli) ,
Waktunya maksimal 10 menit;**
- 7. Dr. Nana Jumhana, M.Ag. (Penguji Ahli),
Waktunya Maksimal 10 menit;**
- 8. Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd., (Penguji/Promotor
Utama/Guru Besar),
waktunya maksimal 10 menit;**
- 9. Dr. Anis Fauzi, M.SI (Penguji/Ko Promototor),
waktunya maksimal 10 menit;**

09	09.30 - 09.31	Rektor menskors Sidang Terbuka Promosi Doktor untuk memberikan waktu kepada Tim Penguji dalam menentukan nilai.	MC
10	09.31 - 09.32	(hentak 1 x) Ujian promosi Doktor di skors	PDELMEN
11	09.32 - 09.33	"Untuk memberikan waktu kepada Tim Penguji dalam menentukan hasil ujian, dengan ini Sidang Terbuka Promosi Doktor a.n. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI Saya nyatakan diskors" (ketuk palu 1 kali)	Rektor/ Ketua Sidang
12	09.33 - 09.35	Rektor dan para anggota Tim Penguji meninggalkan ruang sidang (hadirin dimohon berdiri) setelah tim penguji berada diluar sidang dilanjutkan dengan promovendus	MC
		Promovendus dipersilahkan meninggalkan ruang sidang	MC
13	09.35 - 09.45	RAPAT TERTUTUP TIM PENGUJI Rapat dipimpin oleh Rektor/Ketua Sidang	Rektor/ Ketua Sidang
14	09.45	PENGUMUMAN HASIL UJIAN Ujian Promosi Doktor dilanjutkan kembali.	MC

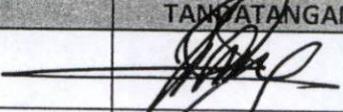
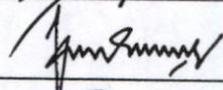
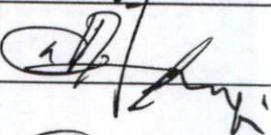
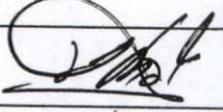
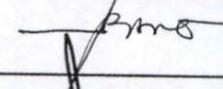
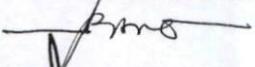
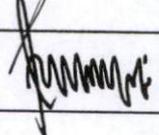
		Rektor beserta Tim Penguji memasuki ruang sidang (hadirin dimohon berdiri)	
15	09.45	(hentak 1 x) Skorsing Sidang Ujian promosi Doktor di Lanjutkan Kembali	PDELMEN
16	09.46	Setelah Penguji duduk sempurna (Hadirin disilakan duduk kembali) Rektor membuka kembali Skorsing Sidang Ujian Promosi Doktor.	MC
17	09.47 - 10.49	"Ujian Promosi Doktor a.n. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI dengan ini saya nyatakan dilanjutkan kembali" (ketuk palu 1 kali)	Rektor/ Ketua Sidang
18	10.49- 10.52	Calon doktor dipersilahkan memasuki ruang sidang sdr Calon doktor. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI dipersilakan untuk maju menempatkan diri di depan Tim Penguji.	MC
		Rektor menyampaikan hasil Sidang Terbuka Promosi Doktor	MC
	10.52 - 11.04	<p>"Setelah melaksanakan rapat penilaian ujian terbuka, dengan mempertimbangkan hasil seminar proposal, hasil ujian komprehensif, ujian kelayakan, dan ujian tertutup promovendus dan juga sudah mempublikasikan karya ilmiah di jurnal Internasional dan hasil disertasi sudah di submit artikel ke jurnal bereputasi, maka dengan ini kami menyatakan promovendus LULUS pada Sidang Terbuka Promosi Doktor dengan yudisium :</p> <p>Oleh karena itu, sesuai tradisi akademik, mulai hari ini saudara berhak menggunakan gelar DOKTOR.</p> <p>Rektor dan Pimpinan Pascasarjana UIN SMH Banten mengucapkan selamat.</p> <p>Ucapan selamat juga disampaikan kepada keluarga yang selama ini mendukung studi saudara hingga meraih gelar akademik tertinggi ini.</p> <p>Ijazah akan diserahkan pada waktu wisuda yang akan datang, dan sebagai bukti kelulusan sidang terbuka promosi doktor akan diberi sertifikat kelulusan ujian promosi doktor.</p>	Rektor/ Ketua Sidang

		<p>Saudara :</p> <p>Dr. dr. H. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, MARS</p> <p>adalah Doktor Bidang Manajemen Pendidikan Islam ke 5 dan sekaligus Doktor ke 8 pada Program Pascasarjana UIN SMH Banten.</p>	
20	11.15 - 11.17	<p>Penyerahan Surat Keterangan Lulus (hadirin dimohon berdiri)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ REKTOR UIN SMH Banten didampingi Direktur Pascasarjana, dipersilakan mengambil tempat. ✓ REKTOR dan Direktur dipersilakan duduk kembali ✓ Tunggu sampai Ketua Sidang duduk (Hadirin disilakan duduk kembali) 	MC
21	11.04 - 11.10	<p>“Pesan pelepasan Doktor baru oleh Promotor Utama : Kepada Yth Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd. dipersilakan.”</p>	Rektor/ Ketua Sidang
22	11.10 - 11.15	<p>“Pesan dan kesan dari Doktor baru : kepada Dr. dr. H. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, MARS disilahkan.”</p>	Rektor/ Ketua Sidang
23	11.15 - 11.17	<p>PENUTUPAN SIDANG PROMOSI DOKTOR OLEH REKTOR/Ketua</p>	MC
24	11.17 - 11.19	<p>(Ketuk 1 x)</p> <p>Ujian Promosi Doktor a.n. Sdr. Dr. dr. H. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, MARS ditutup oleh Rektor.</p>	PDLMEN
25	11.19 - 11.20	<p>“Sebelum menutup sidang, dengan segala kerendahan hati saya mengucapkan terimakasih kepada yth seluruh hadirin dan tamu undangan yang telah menghadiri dan mengikuti dengan hidmat rangkaian sidang terbuka Promosi Doktor pagi ini, khususnya bapak [lihat tamu VIP].....(Lampiran)</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p> <p>3.....</p>	REKTOR/ Ketua Sidang

		<p>"Dengan mengucap syukur 'Alhamdulillah' Sidang Terbuka Promosi Doktor a.n. Dr. dr. H. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, MARS dengan ini saya nyatakan ditutup" (Ketuk palu 3 kali).</p> <p>Wassalamu'alaikum wr wb</p>	
26		<p>Ketuk 1 kali Rektor dan tim Penguji meninggalkan ruangan sidang</p>	PDLMEN
27	11.20 - 11.30	<p>Sidang Ujian Terbuka Promosi Doktor selesai. Dr. dr. H. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, MARS (disilakan berfoto bersama Tim penguji) (setelah selesai, ketika turun dari stage)</p> <p>Selanjutnya – Dr. dr. H. R. ASEP HIDAYAT SUGIRI, MARS beserta keluarga inti dimohon menempatkan diri di depan untuk menerima ucapan selamat. Pemberian ucapan selamat (Hadirin dimohon berdiri) Ucapan selamat diawali oleh Rektor dan Tim Penguji ✓ berikutnya kami persilakan kepada Handaitaulan dan para tamu undangan untuk memberikan ucapan selamat ✓ Selanjutnya hadirin dipersilakan menuju ruang ramah tamah. Terima kasih atas segala perhatian bapak/ibu, mohon maaf apabila ada hal-hal yang kurang berkenan kami akhiri.....</p> <p><i>wabillahitaofiqwalhidayah</i></p> <p>Wassalamualaikum Wr Wb.</p>	MC

DAFTAR HADIR
UJIAN TERBUKA PROGRAM DOKTOR S3
PROGRAM STUDI MPI S3 PASCASARJANA
HARI JUMAT, TANGGAL 22 SEPTEMBER 2023

Nama: R. ASEP HIDAYAT SUGIRI/193680013/MPI

NO	NAMA	JABATAN	TANDATANGAN
1.	Prof. Dr. H Wawan Wahyudin, M.Pd.	Ketua	
2.	Dr. Rijal Firdaos, M.Pd	Sekretaris/Anggota	
3.	Prof. Dr. Encep Syarifudin, M.Pd	Promotor/Penguji	
4.	Dr. Anis Fauzi, M.SI	Ko Promotor/Penguji	
5.	Prof. Dr. Supiana, M.Ag	Penguji Eksternal	
6.	Prof. Dr. Ilzamudin, M.A.	Penguji	
7.	Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum	Penguji	
8.	Dr. Nana Jumhana, M.Ag.	Penguji	

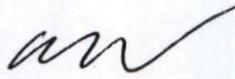
a.n. Direktur,
Kasubbag Tata Usaha,



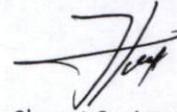
Slamet Sucipto, S.E.
NIP.196912151993031003

DAFTAR HADIR
UJIAN TERBUKA PROGRAM DOKTOR S3
PROGRAM STUDI MPI S3 PASCASARJANA
HARI JUMAT TANGGAL 22 SEPTEMBER 2023

Auditorium Utama Pascasarjana

NO	NIM/NAMA/PRODI	TANDATANGAN
1	2	3
1.	R. ASEP HIDAYAT SUGIRI/193680013/MPI	1. 

a.n. Direktur
Kasubbag Tata Usaha,



Slamet Sucipto, S.E.
NIP.196912151993031003



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

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN TERBUKA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UIN SMH BANTEN**

Nama Lengkap : H. R. Asep Hidayat Sugiri
NIM : 193680013
Program Studi : S3 Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VI

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Setelah melihat dan mempertimbangkan hasil ujian-ujian, maka dengan ini siding Disertasi Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten memutuskan bahwa Saudara/i dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS*) dari ujian Program Doktor Strata Tiga(S3) dari Prodi Pendidikan Agama Islam denganyudisium*):

**DENGAN PUJIAN
SANGAT MEMUASKAN
MEMUASKAN**

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)(*3,83 Cumlaude*.....) dan Saudara/i berhak memakai gelar Doktor Pendidikan (Dr.) Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Sebagai tanda lulus akan diberikan Ijazah yang ditandatangani oleh Rektor dan Direktur, setelah Saudara/i menyelesaikan ketentuan-ketentuan dari hasil ujian ini. Secara resmi ijazah akan diserahkan pada waktu pelaksanaan wisuda

Serang, 22 Sept 2023

NO	PENGESAHAN	NAMA	TANDA TANGAN
1.	Ketua : Prof. Dr. Wawan Wahyudin, M.Pd		
2.	Sekretaris/Anggota : Dr. Rijal Firdaos, M.Pd		
3.	Promotor/Penguji : Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd		
4.	Ko Promotor/Penguji : Dr. Anis Fauzi, M.Pd		
5.	Penguji : Prof. Dr. Ilzamudin, MA		
6.	Penguji : Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum		
7.	Penguji : Dr. Nana Jumhana, M.Pd		
8.	Penguji Eksternal : Prof. Dr. Supiana, M.Ag		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

REKAPITULASI NILAI UJIAN TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UIN SMH BANTEN
TAHUN 2023

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	DEWAN PENGUJI	NILAI
1.	Ketua (Prof. Dr. Ilzamudin, MA)	90
2.	Penguji (Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M. Hum)	93
3.	Promotor/Penguji II (Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd)	96
4.	Ko Promotor/ Penguji III (Dr. Anis Fauzi, M.Pd)	96
5.	Penguji (Dr. Nana Jumhana, M.Ag)	90
6.	Penguji Ekternal (Prof. Dr. Supiana, M.Ag)	94

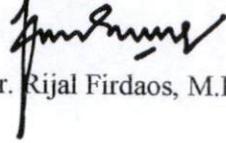
Nilai Ujian Terbuka : Ketua + Penguji Utama + Promotor + Ko Promotor + Penguji I + Penguji Ek

$$\frac{90 + 93 + 96 + 96 + 90 + 94}{6} = \frac{559}{6} \quad (93,16 - A)$$

IPK : $\frac{\text{Jumlah Nilai Total}}{\text{Jumlah SKS Total}} = \frac{\dots}{\dots} = \dots$ *)

Yudisium : Dengan Pujian/Sangat Memuaskan/ Memuaskan **)

Serang, 22 Sept 2023
Sekretaris


Dr. Rijal Firdaos, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75

*) Jumlah nilai dan SKS total diambil dari transkrip sementara setelah ditamba h nilai Ujian Terbuka

**) 3,76 – 4,00 = Dengan Pujian
3,51 – 3,75 = Sangat Memuaskan
3,00 – 3,50 = Memuaskan



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

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**NILAI UJIAN T TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2023**

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian		
	a. Keluasan dan kemutahiran gagasan dengan topik yang dibahas	15	
	b. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	15	
	c. Relevansi Metode dan Analisis Data	15	
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	15	
	a. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan		
	b. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	15	
	c. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	10	
	d. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	15	94

Serang, 22 Sept 2023
Penguji Eksternal

Prof. Dr. Supiana, M.Ag

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

LEMBAR SARAN UJIAN TERBUKA

PENGUJI EKTERNAL

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian	
	a. Keluasan dan kemutakhiran gagasan dengan topik yang dibahas	tidak memadai
	b. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	SDN
	c. Relevansi Metode dan Analisis Data	SDN
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	
	a. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan	SDN
	b. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	SDN
	c. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	SDN : sebelum pengujian & pengujian hipotesis, awal: <u>by relevansi</u>
	d. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	Agar rasa MPI kental : perlu menambah pd unsur Hammiy Rosulallah.



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

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**NILAI UJIAN TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2023**

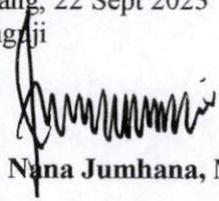
NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian		
	a. Keluasan dan kemutahiran gagasan dengan topik yang dibahas	15	14
	b. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	15	13
	c. Relevansi Metode dan Analisis Data	15	13
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	15	
	a. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan		14
	b. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	15	14
	c. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	10	9
	d. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	15	13

90 k

Serang, 22 Sept 2023
Pengruji


Dr. Nana Jumhana, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



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

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**NILAI UJIAN TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2023**

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Metodologi		
	a. Ketepatan dalam penentuan metode penelitian	15	15
	b. Kejelasan dalam menentukan populasi dan sampel serta resepon den penelitian	15	14
	c. Ketepatan dalam menentukan instrument (valid danr reliabel),	25	24
	d. Menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan dengan peneltian serta instrumen yang disusun	20	18
	e. Ketepatan dalam prosedur pengolahan data	25	25
Jumlah		100	96

Serang, 13 Mei 2023
Penguji/Ko Promotor

Dr. Anis Fauzi, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



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

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎ (0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

**NILAI UJIAN TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2023**

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIMAL	NILAI PENGUJI
1	Permasalahan Penelitian		
	d. Keluasan dan kemutakhiran gagasan dengan topik yang dibahas	15	
	e. Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian	15	
	f. Relevansi Metode dan Analisis Data	15	
2	Hasil Penelitian dan Pembahasan	15	
	e. Hasil Penelitian Relevan dengan Permasalahan		
	f. Hasil Penelitian dijelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah	15	
	g. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan dengan Rumusan Masalah/variabel penelitian	10	
	h. Pembahasan Penelitian mencakup semua variabel dan antar variabel	15	93

Serang, 22 Sept 2023

Penguji

Prof. Dr. Naf'an Tarihoran, M.Hum

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

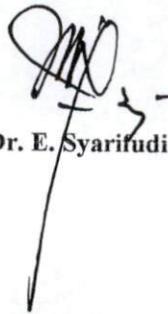
NILAI UJIAN TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UN SMH BANTEN
TAHUN 2023

NAMA : H. R. Asep Hidayat Sugiri

NIM : 193680013

N O	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SKOR MAKSIM AL	NILAI PENG UJI
1	PENDAHULUAN		
	a. Latarbelakangberisitentangpermasalahanpenelitiandiuraikansecarajelasdenganme nggunakanbahasaakademik yang tepat.	15	14
	b. Rumusanmasalahdiurakandenganjelasdalam bentukdaftar pertanyaan	10	9
	c. Tujuanpenelitiandiurakansecarajelas	20	19
	d. Kebaharuanpenelitian (novelty) dijelaskan dalam pendahuluanberdasarkanpenelitianterdahulu yang relevan *	15	14
2	KajianTeori		
	a. Kecukupanteori yang relevansesuaidenganvariabel yang diteliti yang disisundengannarasi yang baik	10	9
	b. KerangkaPikirdibagunatasdasar pemikiran yang tepatdanteori yang relevan yang menjelaskanmasalah-masalah yang diteliti. Kerangkapikirharusselarasdenganrumusanmasalah yang diajukan.	20	19
	c. Hipotesispenelitiandisusunberdasarkan kerangkapikir yang tepat (<i>penelitiankuantitatif</i>)	10	10
Jumlah		100	96(A)

Serang, 13 Mei 2023
Penguji/Promotor


Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd

Keterangan :

95 – 100	A	4,00
90 – 94,9	A-	3,75
85 – 89,9	B+	3,50
80 – 84,9	B	3,25
75 – 79,9	B-	3,00
70 – 74,9	C+	2,75
< 69,9	C	< 2,75



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jenderal Sudirman No.30 Serang: 42118 ☎(0254)200323 Fax.200022,
website: www.uinbanten.ac.id

LEMBAR SARAN UJIAN TERBUKA

KO PROMOTOR/PENGUJI

NO	KRITERIA YANG DIUJIKAN	SARAN PENGUJI
1	Metodologi	
	a. Ketepatan dalam penentuan metode penelitian	<i>Sudah sesuai</i>
	b. Kejelasan dalam menentukan populasi dan sampel serta responden penelitian	<i>Sudah sesuai</i>
	c. Ketepatan dalam menentukan instrument (valid dan reliabel),	<i>Sudah sesuai</i>
	d. Menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan dengan penelitian serta instrumen yang disusun	<i>Sudah sesuai</i>
	a. Ketepatan dalam prosedur pengolahan data	<i>Sudah sesuai</i>

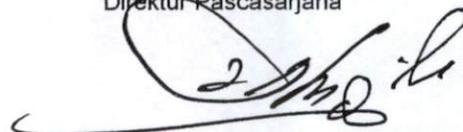
TRANSKRIP AKADEMIK
Nomor : 606 /UN.17/D/PP.00.9/08/2023

Nama : **R. ASEP SUGIRI**
 Nomor Induk Mahasiswa : 193680013
 Nomor Ijazah Nasional :
 Tempat dan Tanggal Lahir :
 Tanggal, Bulan dan Tahun Kelulusan : 22 September 2023
 Program Pendidikan : Doktor (S3)
 Fakultas : Pascasarjana
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Nomor SK BAN-PT : 1087/SK/BAN-PT/Ak/D/III/2023

	KODE MK	MATA KULIAH	SKS	NILAI	BOBOT	SKS X BOBOT
1	F06193101	Kajian Islam Transdisipliner	3	A-	3,75	11,25
2	F06193102	Filsafat Pendidikan Islam	3	A	4,00	12,00
3	F06193103	Metodologi Penelitian Pendidikan Islam	3	A-	3,75	11,25
4	F06193104	Filologi Islam Global dan Pemikiran Pendidikan Islam Syekh Nawawi	3	A	4,00	12,00
5	F06193105	Isu-isu Kontemporer dalam Pendidikan Islam	3	A-	3,75	11,25
6	F06193206	Manajemen Strategi Pendidikan Islam	3	A	4,00	12,00
7	F06193207	Kebijakan Pendidikan Islam	3	A	4,00	12,00
8	F06193208	Statistik Inferensial	3	A	4,00	12,00
9	F06193209	Manajemen Pendidikan Islam	3	A	4,00	12,00
10	F06193210	Kajian Perilaku Organisasi dan Institusi Pendidikan Islam	3	A-	3,75	11,25
11	F06193313	Seminar Proposal Disertasi	3	A	4,00	12,00
12	F06193314	Ujian Komprehensif	3	B+	3,50	10,50
13	F06193415	Ujian Proposal Disertasi	3	A-	3,75	11,25
14	F06193416	Publikasi Jurnal Ilmiah / Prosiding Internasional	3	A-	3,75	11,25
15	F06193417A	DISERTASI - Ujian Kelayakan/Pendahuluan	5	A-	3,75	18,75
16	F06193417B	DISERTASI - Ujian Tertutup	5	A-	3,75	18,75
17	F06193417C	DISERTASI - Ujian Terbuka/Promosi	5	A-	3,75	18,75
Jumlah SKS/Nilai			57			218,25

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,83 Tiga Koma Delapan Tiga
 Predikat Kelulusan : Dengan Pujian
 Judul Disertasi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN VISIONER TERHADAP MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALYIAH DI BANTEN
 Promotor : 1. Prof. Dr. E. Syarifudin, M.Pd
 Co Promotor : 2. Dr. Anis Fauzi, M.Si

Serang, 22 September 2023
 Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Izzamudin, MA
 NIP. 19610829 199003 1 002



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

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

Nomor : 1088 /Un.17/D/PPs/PP.00.9/08/2023
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Kesediaan Menguji**

Serang, 21 Agustus 2023

Kepada Yth.
Prof. Dr. Supiana, M.Ag
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam silaturahmi kami sampaikan semoga kita semua berada dalam lindungan Allah SWT serta sukses dalam menjalankan aktifitas keseharian amin.

Dengan ini diberitahukan bahwa kami telah menyetujui permohonan:

Nama : **R. ASEP HIDAYAT SUGIRI**

NIM : **193680013**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

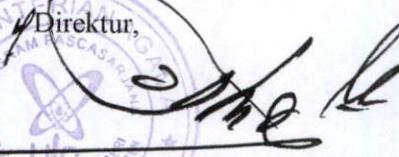
Judul Disertasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah di Banten

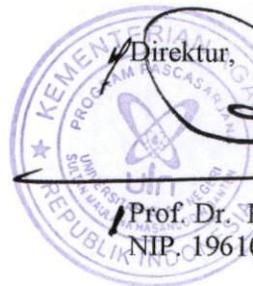
Untuk menempuh ujian Promosi Dكتور (S3) yang dijadwalkan pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 15 September 2023
Waktu : Pukul 08.00 s.d 11.30 WIB
Tempat : Auditorium Pascasarjana It 2

Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaan saudara untuk menjadi tim Penguji dan Anggota untuk hadir menguji dan memberikan penilaian pada ujian tersebut.

Naskah Disertasi kami lampirkan beserta surat ini, atas perhatiannya diucapkan terimakasih
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Ilzamudin, M.A
NIP. 196108291990031002



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.¹

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.² 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.³

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.⁴

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

¹ 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).

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

³ Arbangi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta : Prenada Media, 2016).

⁴ 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 Saptono⁵.

Manajemen pendidikan Islam merupakan sarana, metode, strategi yang digunakan masyarakat muslim untuk mengelola sistem lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.⁶ Pendidikan informal adalah instruksi atau pengajaran yang berlangsung dalam keluarga atau komunitas di luar kendali satu institusi.⁷ 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.⁸ 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 penting⁹.

“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).¹⁰

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

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

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

⁷ 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)

⁸ 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)

⁹ 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).

¹⁰ 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.¹¹

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.¹²

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.¹³

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*.¹⁴

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

¹¹ Hanushek and Eric A., “Why Quality Matters in Education.”

¹² 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).

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

¹⁴ 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”¹⁵

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.¹⁶

Driscoll¹⁷ 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.¹⁸

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

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

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

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

¹⁸ 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.¹⁹

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.²⁰

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

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

²⁰ 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 Siswatiningsih¹, Kusdi Raharjo², Arik Prasetya³, 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 (β) = 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 (β) = 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 (R²) 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:

Marantika¹, Dwi Nur Aini Dahlan², 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 β 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 β 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 sukses 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 lain²¹.

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.”²²

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.²³

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

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

²² Marno

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

bisnis, visi, dan tanggung jawab.²⁴

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

²⁴ 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.²⁵ 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

²⁵ 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.²⁶

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.²⁷

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.²⁸

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

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

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

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

karyawan menghormati *supervisornya*, c) para karyawan mempercayai *supervisornya*²⁹. 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:

²⁹ 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.”³⁰

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”³¹

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”³²

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.

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

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

³² 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 perkembangann 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 di perhatikan 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 فَاَحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُوْنَ 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”³³ (H.R Muslim, hadis no 1211).

³³ 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.³⁴

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.³⁵

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.³⁶ 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

³⁴ 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.

³⁵ 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.

³⁶ 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 dipimpinya³⁷.

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).³⁸

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 diharapkan³⁹

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

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

³⁸ 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*.

³⁹ 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.⁴⁰

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.⁴¹

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

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونََّهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ 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

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

⁴¹ 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”.*⁴²

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”*⁴³
(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 2003⁴⁴.

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.⁴⁵

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

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

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

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

⁴⁵ 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.⁴⁶

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)⁴⁷. 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 efektif⁴⁸. 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.⁴⁹

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 Islam⁵⁰.

8. Mutu Pendidikan

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

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

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

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

⁵⁰ 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.⁵¹

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.⁵² 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.⁵³ Akibatnya, kualitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana sesuatu dianggap cocok atau bahkan melampaui harapan yang diinginkan.⁵⁴ 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.⁵⁵

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)⁵⁶. 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 efektif⁵⁷.

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

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

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

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

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

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

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

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

untuk kepentingan dirinya sendiri, masyarakatnya, dan lingkungannya.⁵⁸

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 Islam⁵⁹.

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 pendidikan⁶⁰.

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 penghidupan⁶¹.

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 ⁶². 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.

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

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

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

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

⁶² 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

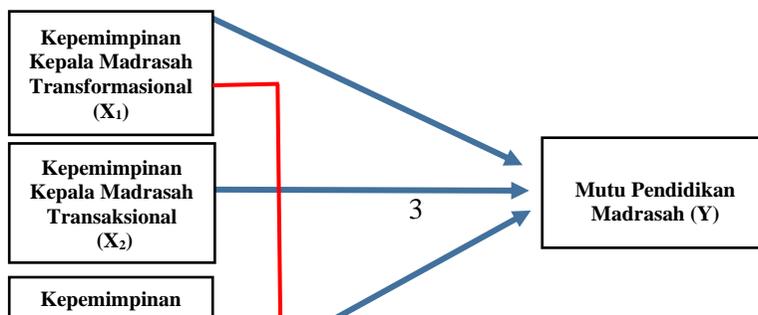
Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

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.

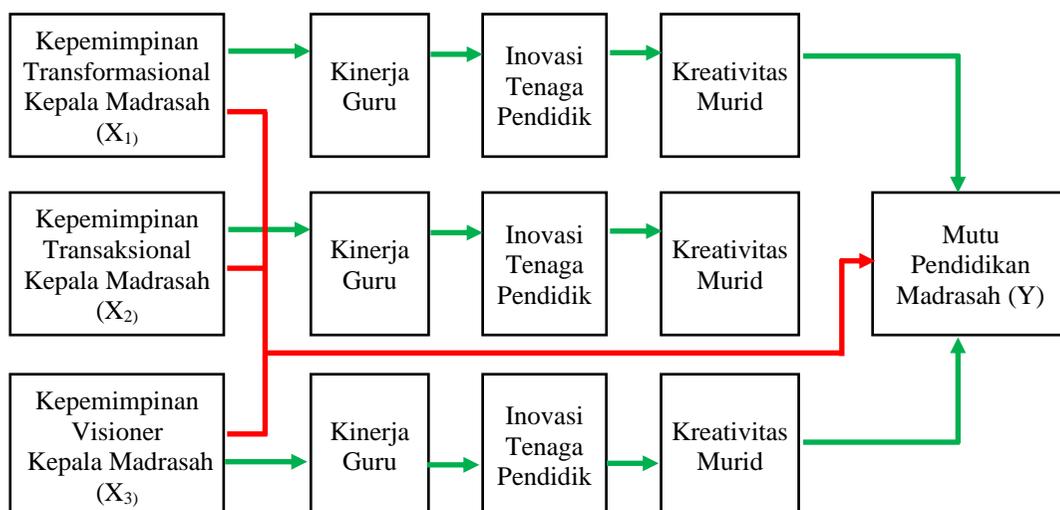
Tujuan penelitian lebih kepada menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, membuat prediksi, dan menggeneralisasi. Teori-teori yang dikemukakan tersebut berfungsi sebagai standar untuk mengatakan pantas atau tidaknya suatu fenomena, dan disinilah muncul istilah kebenaran etis, kebenaran berdasarkan 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 penelitian⁶³. Sedangkan Supardi, memberi pengertian populasi sebagai berikut “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

⁶³ 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 itu⁶⁴”.

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”⁶⁵.

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

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

⁶⁴ Supardi

⁶⁵ 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

Pekerjaan	Frekuensi	%
Guru	116	85.3
Staf	20	14.7
Total	136	100.0

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.⁶⁶ Sepengaruh dengan pengertian

⁶⁶ 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 dijawab⁶⁷.

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

⁶⁷ 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 ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
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^a</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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.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 ^a					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^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12424.812	3	4141.604	117.800	.000 ^b
	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.

Marantika¹, Dwi Nur Aini Dahlan², 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 balik⁸³. 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 balik⁸³. 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.

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

DISERTASI



Oleh :

R. Asep Hidayat Sugiri (193680013)

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

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

DISERTASI

Promotor : Prof. Dr. H. Encep Syarifudin, M.Pd

Co-Promotor : Dr. Anis Fauzi, M.Si



Oleh :

R. Asep Hidayat Sugiri (193680013)

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

2023

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : R. Asep Hidayat Sugiri
NIM : 193680013
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah **disertasi** saya yang berjudul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Gaya Kepemimpinan Transaksional, Serta Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Di Banten*, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarism. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Serang, Desember 2022
Saya yang menyatakan,



R. Asep Hidayat Sugiri
NIM: 193680013

PENGESAHAN PROMOTOR

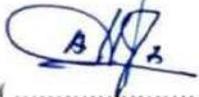


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

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 (..... )

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Program
Pascasarjana
UIN Sultan Maulana
Hasanuddin Banten

Assalamu 'alaikum wr.wb.

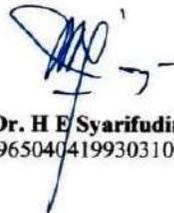
Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Gaya Kepemimpinan Transaksional, Serta Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Di Banten*, yang ditulis oleh:

Nama : R. Asep Hidayat Sugiri
NIM : 193680013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten untuk diujikan dalam Ujian Kelayakan.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Serang, Desember 2022
Promotor,



Prof. Dr. H E Syarifudin, M.Pd
NIP. 196504041993031002

ABSTRAK

Hidayat Sugiri, R. Asep. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Di Banten. Disertasi Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten, promotor (I) Prof. Dr. H. Encep Syarifudin, M.Pd dan promotor (II) Dr. H. Anis Fauzi, M.S.I

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

ABSTRACT

Hidayat Sugiri, R. Asep. *The Influence of Transformational, Transactional, and Visionary Leadership Styles on the Quality of Madrasah Aliyah Education in Banten. Dissertation of the Islamic Education Management Doctoral Program (MPI) State Islamic University (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten, promoter (I) Prof. Dr. H. Encep Syarifudin, M.Pd and promoter (II) Dr. H. Anis Fauzi, M.S.I*

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 quality of education obtained by students who study in madrasahs in Banten Province. This research was conducted with a quantitative research method approach, using populations and samples. This type of research uses descriptive research. The population and samples studied came from MAN 1 Serang city, MAN 2 Serang city, MAN 1 Serang Regency and MAN 2 Tangerang city. All 200 teachers and staff were taken using the Taro Yamane or Slovin formula.

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.

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

ومستوى أهمية يبلغ 0.000.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wa syukru lillaahi wassholaatu wassalaamu ‘ala rasuulillah, Disertasi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Di Banten” ini dapat diselesaikan.

Penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah berjasa dalam penyelesaian disertasi ini, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Wawan Wahyuddin, M.Pd., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
2. Prof. Dr. H. Ilzamudin Ma'mur, MA, Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
3. Prof. Dr. H. Encep Syarifudin, M.Pd, sebagai Ketua Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan Islam sekaligus sebagai promotor yang telah memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian Disertasi ini.
4. Dr. H. Anis Fauzi, M.S.I, sebagai Co-promotor yang telah memberikan banyak waktu dan sumbangan pikiran untuk memberi petunjuk dan pengarahan sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Prof. Dr. H. B. Syafuri, M.Hum, sebagai penguji utama dan Dr. Rijal Firdaos, M.Pd, sebagai anggota penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan Disertasi ini.
6. Semua Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten yang telah memberikan bimbingan keilmuan, dan seluruh Staf Pengelola yang telah memberikan pelayanan prima sehingga proses kuliah berjalan lancar dan Disertasi ini dapat

diselesaikan.

7. Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Serang A. Amrudin, S. Ag., M.Pd, Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Serang Udin Ali Abas, M.A, Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Serang, Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang Mad Yamin, S.Ag., M.Pd.I, beserta seluruh guru dan stafnya yang telah memberikan izin, informasi (data) dan segala kemudahan kepada penulis khususnya yang berkaitan dengan penelitian penulis.
8. Seluruh teman-teman yang telah memberikan inspirasi dan spirit yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu, dan teman-teman S3 MPI Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten atas kebersamaan serta motivasi dalam menyelesaikan studi ini. Semoga kita selalu diberikan kemudahan oleh Allah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kita sebagai abdullah dan khalifatullahi fil ardi. Amin ya rabbal 'alamin.

Bandung, Maret 2023

R. Asep Hidayat Sugiri

PERSEMBAHAN

Penelitian ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari Istri yang setia Tita Zatisah dan anak-anakku yang baik sholih dan sholihah R. Fuad Mustaqim, R. Syamillah Muayidah, R. Nawat Namiroh Muzdalifah, dan R. Sarah Azahra Nurarofah, yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam perkuliahan di program Doctoral dan tidak lupa penulis sampaikan kepada kedua orangtua yang telah mendahului meninggalkan saya, karena dorongan dan do'anyalah saya mampu bekerja keras untuk menuntut ilmu sampai di tingkat doctoral ini, walaupun banyak rintangan dan hambatannya tetapi karena do'anya dan takdir Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik dan lancar.

DAFTAR ISI

DISERTASI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
PENGESAHAN PROMOTOR	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	xii
PERSEMBAHAN.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	19
C. Batasan Masalah	19
D. Rumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian	20
F. Kegunaan Penelitian.....	21
G. <i>Previews Research</i>	22
H. Kebaruan Penelitian (<i>Novelty</i>).....	35

BAB II KAJIAN TEORI.....	37
A. Teori Relevan.....	37
1. Kepemimpinan.....	37
2. Gaya Kepemimpinan.....	43
3. Kepemimpinan Transformasional.....	51
4. Kepemimpinan Transaksional.....	63
5. Kepemimpinan Visioner.....	73
B. Kerangka Pikir.....	105
C. Hipotesis Penelitian.....	109
BAB III METODE PENELITIAN.....	111
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	111
1. Pendekatan Penelitian.....	111
2. Jenis Penelitian.....	112
B. Desain Pengembangan.....	112
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	117
1. Tempat Penelitian.....	117
2. Waktu Penelitian.....	118
D. Data dan Sumber Data (Populasi Dan Sampel).....	118
1. Populasi.....	118
2. Sampel.....	119
E. Teknik Pengumpulan Data.....	121
1. Teknik Pengumpulan Data.....	121
2. Instrumen Penelitian.....	122
3. Variabel Penelitian dan Sumber Data Penelitian.....	123
4. Teknik Pengukuran Variabel Penelitian.....	123

5. Rancangan Uji Hipotesis	130
F. Teknik Analisis Data	131
1. Jenis Data.....	131
2. Sumber Data	131
3. Uji Prasyarat	134
4. Uji Asumsi Klasik.....	139
5. Analisis Linier Berganda.....	142
6. Uji Hipotesis	143
7. Koefisien Determinasi (R ²).....	144
8. Uji Path Analysis	145
G. Hipotesis Statistik.....	145
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	147
A. Hasil Penelitian	147
1. Gambaran Umum Responden.....	147
2. Analisis Data.....	163
3. Pengujian Hipotesis.....	176
B. Pembahasan.....	182
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah	182
2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah	186
3. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah.....	186
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah, dan Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Mutu	

Pendidikan Madrasah.....	187
BAB V PENUTUP	196
A. Kesimpulan	196
B. Implikasi	197
C. Saran.....	200
DAFTAR PUSTAKA	203
LAMPIRAN	218
BIOGRAFI	308

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Likert.....	131
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.....	132
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah.....	134
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah.....	135
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Mutu Pendidikan Madrasah	137
Tabel 3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	140
Tabel 4.1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	156
Tabel 4.2. Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	157
Tabel 4.3. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	158
Tabel 4.4. Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	160
Tabel 4.5. Demografi Responden Guru Berdasarkan Pendidikan.....	163
Tabel 4.6. Demografi Responden Staff Berdasarkan Pendidikan.....	163
Tabel 4.7. Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	163
Tabel 4.8. Demografi Responden Guru Berdasarkan Masa Kerja.....	164
Tabel 4.9. Demografi Responden Staff Berdasarkan Masa Kerja.....	166
Tabel 4.10. Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah.....	167
Tabel 4.11. Kategori Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah.....	169
Tabel 4.12. Kategori Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah ..	170
Tabel 4.13. Kategori Mutu Pendidikan Madrasah.....	172
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X_1)	174
Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah (X_2)	176

Tabel 4.16. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah (X_3)	178
Tabel 4.17. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Mutu Pendidikan Madrasah (Y)	179
Tabel 4.18. Hasil Uji Reliabilitas Variabel	181
Tabel 4.19. Hasil Uji Normalitas Variabel	182
Tabel 4.20. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Mutu Pendidikan Madrasah	182
Tabel 4.21. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah dengan Mutu Pendidikan Madrasah	184
Tabel 4.22. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dengan Mutu Pendidikan Madrasah	184
Tabel 4.23. Koefisien Variabel Dependent (X_1, X_2, X_3) Terhadap Variabel Independen (Y)	185
Tabel 4.24. Hasil Uji Heteroskedastisitas	186
Tabel 4.25. Hasil Uji Autokorelasi	187
Tabel 4.26. Tabel Anova	188
Tabel 4.27. Tabel Hasil Uji t (Parsial)	192
Tabel 4.28. Tabel Hasil Uji F (Simultan)	193

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Antar Variabel.....	110
Gambar 3. 1 Desain Pengembangan Kepemimpinan	112
Gambar 4. 1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	148
Gambar 4. 2 Demografi Responden Berdasarkan Usia	149
Gambar 4. 3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	150
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	151
Gambar 4. 5 Jumlah Guru Berdasarkan Pendidkan.....	151
Gambar 4. 6 Jumlah Staff Berdasarkan Pendidkan	152
Gambar 4. 7 Jumlah Guru Berdasarkan Masa Kerja	154
Gambar 4. 8 Jumlah Staff Berdasarkan Masa Kerja.....	156
Gambar 4. 9 Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	159
Gambar 4. 10 Grafik Kategori Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	160
Gambar 4. 11 Grafik Kategori Gaya Kepemimpinan Visioner	161
Gambar 4. 12 Grafik Kategori Mutu Pendidikan Madrasah	163

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	218
Lampiran 2. Lembar Observasi Penelitian	223
Lampiran 3. Data Hasil Penelitian	233
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas	245
Lampiran 5. Tabel Product Moment (r)	256
Lampiran 6. Tabel t	257
Lampiran 7. Analisis Deskriptif Demografi Responden	258
Lampiran 8. Analisis Deskriptif Variabel	261
Lampiran 9. Hasil Uji Prasyarat	264
Lampiran 10. Hasil Uji Asumsi Klasik	276
Lampiran 11. Hasil Pengujian Hipotesis	282
Lampiran 12. Transkrip Nilai	288
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian	289
Lampiran 14. Surat Balasan Penelitian	290
Lampiran 15. Dokumentasi Lokasi Penelitian.....	293
Lampiran 16. Visi, Misi dan Sejarah MAN	298

BAB I

PENDAHULUAN

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.¹ Berbagai kajian dan temuan penelitian yang menggambarkan peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan, khususnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN).

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.² 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.

¹ 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).

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

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.

Manajemen madrasah yang kurang kompeten menyebabkan tidak sesuai harapan, dan administrasi lembaga pendidikan tidak efektif dalam mengelola dan memimpin madrasah. Akibatnya prakarsa pendidikan yang dimaksudkan untuk meningkatkan standar pendidikan tidak terlaksana dan mutunya buruk. Karena lembaga pendidikan yang tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan tidak dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Efektivitas pendidikan di madrasah akan terpengaruh jika kepemimpinan madrasah memburuk. Siswa akan menjadi kurang termotivasi untuk belajar, yang akan merusak nilai mereka. Kepemimpinan madrasah yang buruk akan sangat merugikan madrasah, khususnya lembaga pendidikan.

Bangsa Indonesia telah berusaha dengan berbagai cara untuk menjamin keberhasilan pendidikannya. Orang akan mengambil keputusan yang logis dalam periode demokrasi terbuka ini, terutama di bidang pendidikan, termasuk dalam hal kualitas. Sebuah bangsa tanpa identitas budaya, agama, atau etnis yang berbeda tidak dapat bertahan tanpa meningkatkan standar pendidikan secara menyeluruh. Untuk menjunjung tinggi kepercayaan bangsa dan mewujudkan tujuan pendidikan negara secara adil dan merata, sudah sewajarnya negara ini selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikannya.

Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003, berikut adalah beberapa contoh bagaimana tujuan sistem pendidikan nasional dinyatakan dalam konteks nasional:

“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).³

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.⁴

Pendidikan merupakan proses nasional yang penting sebagai upaya meningkatkan kecakapan, kecerdasan, keterampilan, bahkan budi pekerti dan 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 Saptono⁵ dalam *Economies Journal of Online Economics and Education* berjudul “Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran dan Kecerdasan Emosi Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas X SMA Negeri 89 Jakarta” menjelaskan bahwa pendidikan merupakan hak yang harus dimiliki oleh setiap individu karena merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Terlepas dari segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia, pendidikan tidak dapat dipisahkan karena masih bersifat irasional dan perlu.

³ UU No.20. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional). Bandung: Fokus Media, (2003)

⁴ Arbangi, Manajemen Mutu Pendidikan (Jakarta : Prenada Media, 2016).

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

Berbagai kesulitan yang berkaitan dengan krisis pendidikan dan tantangan mendesak lainnya yang membutuhkan solusi dalam bentuk sistem pendidikan yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip Islam telah mengemuka di organisasi-organisasi Islam. Meningkatkan manajemen dan kepemimpinan dalam pendidikan adalah salah satu pendekatan. Negara dan asosiasi pengusaha memainkan peran penting dalam pertumbuhan pendidikan selain bidang bisnis. Jika pengelolaan negara mengutamakan pembangunan sedangkan pengelolaan pendidikan (sekolah) mengutamakan pembangunan anak manusia melalui sumber daya pendidikan yang berkualitas.

Gagasan tentang paradigma ilmiah, yang berperan penting dalam memberikan aturan untuk mengevaluasi koherensi berbagai disiplin ilmu, tidak dapat dipisahkan dari perdebatan tentang struktur dan landasan ilmu. Paradigma dalam pengelolaan pendidikan Islam sebagai kerangka teoritis yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan rangkaian kegiatan penelitian untuk menemukan hasil penelitian. 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.⁶

Pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan nonformal adalah tiga kategori di mana pendidikan biasanya dikategorikan. Dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, pendidikan formal ditawarkan. Pendidikan informal adalah instruksi atau pengajaran yang berlangsung

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

dalam keluarga atau komunitas di luar kendali satu institusi.⁷ Misalnya dalam sebuah keluarga, seorang ibu mengajarkan anaknya untuk selalu bertindak sopan dan beretika, seorang ayah mengajarkan anaknya untuk menjadi orang yang bertanggung jawab dan selalu berperilaku jujur, dll. Sedangkan pendidikan nonformal adalah bentuk pendidikan yang diselenggarakan secara terstruktur dan terorganisasi, tetapi di luar konteks pendidikan formal. Contohnya adalah lembaga pelatihan (kursus). Lembaga kursus menyediakan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan bagi siswanya, seperti kursus komputer, bahasa, melukis dan musik, dan bahkan keterampilan mengemudi yang tidak disediakan oleh lembaga pendidikan formal. Contoh lain dari lembaga pendidikan nonformal adalah papan pembelajaran agama. Lembaga ini dibentuk oleh, dari dan untuk masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap sesuai dengan masing-masing agama yang dianutnya. Misalnya dalam Islam ada kelompok yasinan yang rutin diadakan oleh kelompok masyarakat tertentu.

Namun pada kenyataannya penyelenggaraan pendidikan di Indonesia tidak selalu berjalan mulus. Jika dibenahi, banyak persoalan yang bisa menjadi penghambat kelancaran proses belajar mengajar, khususnya di lembaga pendidikan formal. 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

⁷ 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)

seterusnya.⁸ 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 penting⁹.

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 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.¹⁰ Kedua, birokrasi pusat selama ini mengendalikan penyelenggaraan pendidikan melalui pendekatan yang lebih makro. Akibatnya, banyak variabel yang diprediksi di tingkat makro (pusat) tidak terwujud atau tidak berjalan dengan baik di tingkat mikro. Atau, singkatnya, birokrasi pusat sering gagal memahami kompleksitas dan luasnya kesulitan pendidikan.

Dalam artikel COVID-19 - kepemimpinan sekolah dalam krisis? dari

⁸ 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)

⁹ 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).

¹⁰ Hanushek and Eric A., “Why Quality Matters in Education.”

jurnal *Professional Capital*, Harris mengklaim bahwa kepemimpinan konvensional paling lazim di sekolah sebelum pandemi COVID-19.¹¹ Gaya kepemimpinan yang mapan tersebut terpatri dalam kepribadian kepala madrasah di lingkungan madrasah. Penguatan budaya kepemimpinan (peran kyai di pesantren Indonesia),¹² menurut Alam dan jurnal *At-Ta'dib* menjelaskan bahwa pendekatan yang digunakan adalah kepemimpinan karismatik dan feodalisme personal dan religius, artinya dianggap kurang optimis dalam pembangunan demokrasi, egalitarianisme, dan keterbukaan.

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.¹³

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

¹¹ Harris, 2020 Harris, A. COVID-19 – school leadership in crisis? *Journal of Professional Capital and Community*, 5(3), 321–326. <https://doi.org/10.1108/JPC-06-2020-0045>. (2020).

¹² Alam, N. A. . Strengthening leadership culture (the role of kyai in Indonesian pesantren). *At-Ta'dib*, 13(1), 5–17, (2018)

¹³ Bambang Sunatar, "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).

tujuan dan nilai-nilai yang diinginkan. Seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan dalam memotivasi anggota timnya untuk bekerja lebih baik.¹⁴

Kepala madrasah adalah anggota fakultas keguruan yang memiliki kewenangan terhadap madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah juga bertanggung jawab menjaga standar tinggi madrasah. Kapasitas kepala madrasah untuk mengawal dan mengelola proses pembelajaran agar berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang dituju merupakan prasyarat madrasah yang baik dan unggul. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki peran penting, salah satunya adalah sebagai pengawas. Kepala madrasah merupakan pimpinan pada tingkat satuan pengajaran. Dia bertanggung jawab atas madrasah yang dia awasi dan harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik. Ayat 13 QS. Al-Jasiyah menyatakan:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : *“(Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.”*¹⁵

Untuk melaksanakan tugas operasional di lingkungan madrasah, kepala madrasah harus menetapkan kecakapannya dalam suatu kompetensi profesional. Kepala madrasah yang mumpuni haruslah cerdas dan berakal. Kepala madrasah harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjalankan fungsinya dengan standar tertinggi. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, karena pemimpin madrasah yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan akan menyebabkan madrasah yang

¹⁴ I. Fahmi, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, Dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2016).

¹⁵ Surat Al- Jasiyah ayat 13, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik, (dikutip dari laman Indonesia.<https://quran.kemenag.go.id/>, diakses tahun 2022)

dipimpinnya lamban juga, sehingga kinerja madrasah tidak akan pernah mencapai potensi maksimalnya.

Madrasah membutuhkan pemimpin yang dapat berperan sebagai pemimpin dan mengelola madrasah dalam rangka mewujudkan visi dan tujuan pendidikan. Efikasi dan efisiensi kinerja kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan madrasah. Administrator madrasah perlu memiliki standar yang tinggi untuk administrasi dan kepemimpinan. Hanya fungsi manajemen mutu dan kepemimpinan kepala madrasah yang dapat membuat madrasah berhasil. Pemimpin madrasah yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian yang mendasar di samping kualifikasi akademik dan profesional.

Selama pandemi COVID-19, kepala madrasah tidak dapat mengandalkan kepemimpinan dalam pengertian tradisional – seperti pendekatan karismatik, top-down atau otoriter – untuk keluar dari krisis yang kompleks¹⁶ Perlu untuk melemahkan gaya kepemimpinan konvensional yang digunakan oleh kepala madrasah dan beralih ke gaya yang lebih maju dengan ciri-ciri seperti kepemimpinan tersebar, kolaboratif, dan berjejaring.¹⁷

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

¹⁶ Dirani, Khalil M., et al. "Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic." *Human Resource Development International* 23.4 (2020): 380-394.

¹⁷ Brooks et al., 2020; Harris,(2020).

motivasi yang lebih tinggi,” tulis James MacGregor Burn dalam Setiawan dan Muhith pada halaman 100 jurnal *Transformational Leadership Illustrations in the Field of Educational Organizations*.¹⁸ Terkait efektivitas pendidikan di madrasah, terdapat beberapa unsur yang tidak ideal bagi kepemimpinan transformasional. Fakta atau teori ini ada hubungannya dengan bagaimana kepemimpinan transformasional digunakan di madrasah. Menurut Bernard M. Bass, “Berdasarkan prinsip tersebut terdapat 4 faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan 4I, yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individual Pertimbangan” tertulis pada halaman 154 jurnal tersebut. Ilustrasi Kepemimpinan Transformasional di Bidang Organisasi Pendidikan.¹⁹

Kepemimpinan transformasional melampaui kepentingan pribadi yang terang-terangan ini, sedangkan kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran koneksi antara pemimpin dan pengikut. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Transformasi dan Transaksional) dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Jurnal Ainy, 1999, oleh Bass²⁰. Kepemimpinan transformasional menekankan perilaku simbolik pemimpin (misalnya pesan inspirasional dan visioner; nilai-nilai) yang bertentangan dengan transaksi ekonomi antara pemimpin dan karyawan.²¹

Isu terkait kepemimpinan transformasional mempengaruhi kualitas

¹⁸ B. Setiawan and A. Muhith, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2013).

¹⁹ Setiawan and Muhith, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*.

²⁰ 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).

²¹ İşcan, Ö. F., G. Ersarı, and A. 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* 150:881–89. (2014)

pendidikan di madrasah. Jika pemimpin madrasah memiliki sifat, perilaku, dan kemampuan kepemimpinan yang positif untuk membimbing organisasi madrasah, maka akan dihasilkan kepemimpinan madrasah yang efektif. Kepala madrasah harus mampu mempertimbangkan semua faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan standar pendidikan di madrasah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin.

Kepala madrasah yang berperan sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Kepala madrasah adalah satu-satunya kepala madrasah yang bertugas untuk mengarahkan dan mengajak setiap orang peserta kegiatan pendidikan madrasah untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan madrasah. Seorang pemimpin saat ini juga harus berfungsi sebagai manajer. Kepala madrasah juga harus berperan sebagai pengawas pedagogik dan penguji kurikulum madrasah berdasarkan tanggung jawab administratif merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengawasi.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu melaksanakan proses pendewasaan kualitas peserta didik yang berkembang dengan membebaskan peserta didik dari kebodohan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, dusta, ketidakjujuran serta buruknya akhlak dan iman. Untuk memenangkan persaingan, penyelenggara pelatihan harus memiliki pola pikir untuk selalu terdepan dengan jaminan akan sampai ke garis finish terlebih dahulu, karena persaingan adalah perlombaan yang cepat untuk mencapai garis kedatangan.²²

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

²² Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, Remaja Rosdakarya : Bandung, (2015).

bahwa “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”²³. 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.²⁴

Prinsipnya, yang berperan sebagai pemimpin lembaga, harus mampu memanfaatkan semua sumber daya yang ada dengan mengembangkan inisiatif yang meningkatkan standar pengajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin meningkatkan kegiatan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar, menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam pembelajaran, serta bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, menurut Lisa G. Kailola dalam ulasan berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu dalam Jurnal Manajemen Pendidikan. Keberadaan seorang pemimpin diperlukan dalam organisasi karena pemimpinlah yang akan menentukan arah dan tujuan organisasi. organisasi itu sendiri. Agar masyarakat dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin yang ditujukan untuk mempengaruhi dan menggerakkan seluruh kelompok. Seorang kepala

²³ Sallis, E. Total Quality Management in Education: Third Edition. London: Stylus Publishing Inc. (2002).

²⁴ Amrullah aziz ” Peningkatan mutu Pendidikan” Jurnal studi Islam, (2 desember 2015)

sekolah dianggap efektif jika ia dapat mengorganisasikan semua pemangku kepentingan sehingga dapat mencapai visi dan tujuan sekolah yang dipimpinnya serta mampu memahami bahwa keadaan sekolah sebagai organisasi itu rumit dan unik. kepala sekolah harus mampu berkomunikasi, berkolaborasi, dan terhubung. Mencari dan berbagi informasi dan pengetahuan secara terbuka, berhubungan dengan dunia luar melalui media sosial, dan bergabung dengan organisasi yang terkait dengan pendidikan yang berkualitas dan berkolaborasi dengan orang lain secara virtual dan tatap muka untuk memastikan pengambilan keputusan terbaik” Driscoll²⁵ 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.

Menurut hasil penelitian saat ini, kepemimpinan harus lebih baik, lebih kuat, lebih berani dan lebih visioner. Pemimpin tidak hanya membutuhkan visi, tetapi juga keterampilan untuk mengomunikasikan visi tersebut kepada orang lain dan mempertahankannya dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan bahwa para pemimpin dan tim manajemenlah yang harus memiliki visi ini untuk membawa perubahan dan proses reformasi. Hal ini

²⁵ Driscoll, M. Think Strategic. Retrieved from Characteristic Of Awesome 21st Century School Leaders:<https://thinkstrategicforschools.com/top-10-characteristics-21st-century-school-leaders/> . (2020, March 22)

dapat dilakukan dengan membangun lingkungan belajar kolaboratif di universitas dan sekolah, dan dengan mendampingi dan mendukung para peserta (staf, direktur, guru dan siswa). Mereka harus mempraktikkan tujuan, rencana, kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan proses reformasi. Para pemimpin ini harus mampu mengartikulasikan visi mereka dan merencanakan kebijakan akademik mereka di sekitar konsep sentral pembelajaran dan pengajaran untuk pemahaman. Ini akan membantu mereka mengembangkan visi mereka untuk masa depan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Salah satu fungsi produksi dari sistem pendidikan adalah hasil \

pendidikan. Metode pengajaran yang efektif, manajemen, borganisasi, lingkungan fisik dan sumber daya, kepuasan patron dengan madrasah, dukungan penerimaan dan fasilitas, dan budaya sekolah semua berkontribusi pada keunggulan madrasah. Keefektifan masing-masing unsur tersebut mempengaruhi seberapa efektif sebuah madrasah sebagai alat pengajaran.

Perspektif makro yang meliputi unsur kurikuler, kebijakan pendidikan, lembaga pendidikan, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan belajar mengajar, serta penerapan teknologi mutakhir dan kekinian, merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kualitas pendidikan. metodologi, taktik, dan pendekatan, biaya pendidikan yang dapat diterima, biaya pendidikan yang memadai, pendidikan yang dikelola secara profesional, sumber daya manusia yang terampil, kompeten, berpengalaman, dan profesional bagi pelaku

pendidika.²⁶ Dalam penelitian Pratama, H. C., yang berjudul Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di SMA Islam Ta'Allumul HUda Bumiayu Kabupaten Brebes, Terbit pada tahun 2017, menerangkan bahwa Dalam proses pendidikan, kualitas sangat menentukan. Tujuan dari organisasi pendidikan adalah proses pembelajaran. Mutu lulusan dan pelayanan yang menyenangkan pihak-pihak yang terkait dalam pendidikan merupakan indikator mutu pendidikan. Lulusan dengan nilai yang kuat (kognitif, afektif, dan psikomotorik) yang disetujui untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yang berkompeteren 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.²⁷ 7) Kenyamanan sekolah. Sejalan dengan standar yang telah disebutkan sebelumnya, Sitompul (2006: 57) dalam jurnal Fadhli berjudul Manajemen peningkatan mutu pendidikan. Menurut Tadbir: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan yang dirilis tahun 2017, pendidikan yang berhasil ditandai dengan:

- 1) harapan yang kuat bagi siswa serta perasaan senang mengajar yang kuat.
- 2) mencapai tujuan program pendidikan.

²⁶ Pratama, Havidz Cahya. PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN BUDI PEKERTI DI SMA ISLAM TA'ALLUMUL HUDA BUMIAYU KABUPATEN BREBES. Diss. IAIN Purwokerto, 2018.

²⁷ Munirom, A. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman, 7(01), 154-174.

- 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.²⁸

Kepemimpinan dapat dilihat dalam kaitannya dengan misi pendidikan sebagai upaya Kepala Madrasah untuk memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan kepada tenaga kependidikan sebagai bawahan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran melalui urutan tindakan yang terencana. 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.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut, makalah ini mencoba untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan madrasah yang transformasional, transaksional, dan visioner terhadap mutu pendidikan dengan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap mutu. Tulisan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. pengajaran di madrasah.

Mutu dalam pendidikan bukanlah barang, akan tetapi layanan, maka dari itu mutu harus dapat memenuhi kebutuhan, harapan, dan kerugian semua

²⁸ Fadhli, Muhammad. "Manajemen peningkatan mutu pendidikan." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1.2: 215-240. (2017).

²⁹ Fahma Addin, Muhammad Kejora, and Abdul Kosim, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang," *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, 153. (November 2020).

pihak dengan fokus utamanya terletak pada peserta didik (*learners*)³⁰.

Mutu berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendekatan (*output*) yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Menurut pandangan Yudi Wahyudi, dengan terprogramnya pembinaan sejiwa melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler memberikan kontribusi yang cukup gemilang, hal ini dilihat MAN 2 Kota Serang aktif dalam mengikuti ajang lomba baik tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional. Untuk lomba kategori akademik maupun non akademik dan meraih prestasi yang cukup membanggakan (Iwasis: wawancara: 21 Oktober:2015), dari berbagai perguruan tinggi Negeri favorit atau perguruan tinggi agama islam baik dalam negeri maupun luar negeri, seperti universitas Islamabad Pakistan, baik PTN atau PTS lainnya. Senada dengan yang dikatakan oleh Yudi Wahyudi sekitar 20% alumni MAN 2 Kota Serang memilih untuk bekerja, baik dari instansi pemerintah, swasta maupun dunia industri, hal ini dikarenakan faktor ekonomi siswa yang tidak mendukung ((Iwasis: wawancara: 21 Oktober:2015).

Disamping itu, teman dari pusat telaah dan informasi regional Banten Pattiro (lembaga non-pemerintah (NGO) dengan fokus area kerja dibidang Pelayanan Publik, Anggaran Publik, dan Transparansi). Menemukan, di Kabupaten Serang saja, tiga dari sepuluh siswa bertaruh nyawa karena akses sekolah susah, hal ini disebabkan oleh penggunaan ruang kelas dilakukan bergantian dan menjadikan belajar tidak kondusif. Selain itu, kondisi sekolah yang tidak naik, akan membuat motivasi belajar siswa dan guru berkurang. “Sehingga akhirnya para murid memutuskan meninggalkan sekolah akibat

³⁰ Amri. Sofan (2013). Pengembangan & Model Pembelajaran Dalam Kurikulum 2013. Jakarta: PT. Prestasi Pustakakarya. Aunurrahman. .

fasilitas dan kualitas pendidikan yang tidak memadai, seperti tidak adanya harapan, biaya anggaran yang terbatas, tata kelola madrasah”, hal tersebut diungkapkan oleh Pattiro Banten, Faiz Fadilah Muhamad dalam diskusi terkait tantangan dan startegi Pembangunan SDM Banten di Hotel Le Dian Kota Serang pada Jumat 29 Desember 2017. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementrian Penduduk dan Kebudayaan ada 48% sekolah di Banten yang rusak³¹.

Dari temuan madrasah yang berlokasi di Kota Serang dengan madrasah yang berlokasi di kabupaten Serang, terdapat temuan yang memuaskan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, keberadaan madrasah di kota yaitu; MAN 2 Kota Serang, memberikan hasil temuan . Tempat dan fasilitas yang ada memenuhi standar nasional, sehingga *output* hasil pendidikan yang didapat juga memuaskan dengan gemilang seperti tingginya siswa madrasah MAN 2 Kota Serang yang melanjutkan ke perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, walaupun masih ada sekitar 20% yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi, akan tetapi meneruskan untuk bekerja di instansi pemerintah, swasta maupun industri.

Di kabupaten Serang, masih banyak sekolah yang lokasinya susah untuk dijangkau, bahkan ruang kelas yang masih terbatas tidak sebanding dengan jadwal yang sudah ada, sehingga harus bergantian masuk ke kelas dan jam satu kelas menjadi panjang karena ada dua waktu sekolah. Guru sekolah juga masih kosong , dan siswa juga banyak yang dropout, kualitas pendidikan tidak memenuhi demikian fasilitas yang tidak sesuai standar nasional pendidikan.

³¹ Bahtiar Rifa'I, "Banten dan Potret Pendidikan yang Tak Mencerahkan"<https://www.detik.com/edu/sekolah/d-3791665/banten-dan-potret-pendidikan-yang-tak-mencerahkan>. 2017/12/30/(diakses 30 Juni 2023).

Dari temuan model pendidikan yang ada di kota dan kabupaten yang masih belum merata, sehingga kepuasan siswa dan orangtua juga berbeda, maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan madrasah aliyah di kota dan kabupaten yang ada di provinsi Banten, terhadap mutu pendidikan di Banten.

B. 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.

C. Batasan Masalah

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.

D. 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 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. 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

F. Kegunaan Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat berdampak pada mutu pendidikan dan memberikan wawasan bagi kepemimpinan kepala madrasah, serta pihak lain yang dapat mengambil manfaat dari temuan tersebut baik secara teoritis maupun praktis, seperti:

1) Kegunaan Teoritis

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi intelektual yang signifikan terhadap literatur ilmiah atau pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi para akademisi yang meneliti pendidikan Islam atau manajemen madrasah, khususnya terkait dengan

dampak kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan visioner terhadap kaliber madrasah. pendidikan.

2) Manfaat Praktis

- a. Pimpinan madrasah Aliyah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam sebagai pendidikan utama dan bukan sebagai alternatif lagi dikarenakan pentingnya madrasah dalam menguatkan karakter sumberdaya manusia Indonesia.
- b. Kantor wilayah kementerian agama provinsi Banten dalam memberikan pembinaan dan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah serta mutu pendidikan Islam Aliyah.
- c. Untuk kerjasama perguruan tinggi Islam, khususnya dalam penyediaan pelatihan yang mendukung manajemen kepala madrasah dan standar pengajaran Islam di madrasah Aliyah.
- d. Bagi peneliti bermanfaat dalam memahami secara luas dan mendasar tentang peningkatan mutu pendidikan Islam di madrasah dengan memberdayakan komponen madrasah dan *stakeholders* dalam membangun dan mewujudkan mutu pendidikan madrasah.

G. *Previews Research*

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

No.	Uraian
1.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level Ida Siswatiningsih¹, Kusdi Raharjo², Arik Prasetya³, Jurnal, 2018, Universitas Brawijaya Malang, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan,</p>

	<p>Jurnal Bisnis dan Manajemen</p> <p>Hasil penelitian</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan.</p> <p>Pendekatan Penelitian : Metode observasi dan dokumentasi</p> <p>Persamaan Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan Transformasional</p>
2.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level</p> <p>Uswatun Qasanah, Jurnal, 2020, Universitas Mulawarman Samarinda, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja</p>

	Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Psikologi
	<p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta (β) = 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 (β) = 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 (R²) kualitas sebesar 13,9%.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian :</p> <p>Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di pondok pesantren</p> <p>Pendekatan Penelitian :</p> <p>Metode observasi dan dokumentasi</p>
	<p>Persamaan</p> <p>Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan transaksional.</p>
3.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level</p> <p>Marantika¹, Dwi Nur Aini Dahlan², Jurnal, 2019, IAIN Samarinda, Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di MAN 2 Samarinda, Jurnal Pendidikan</p>
	<p>Hasil Penelitian</p>

	<p>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.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri?</p> <p>Pendekatan Penelitian : Metode observasi dan dokumentasi</p> <p>Persamaan Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan visioner</p>
4.	<p>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</p> <p>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.</p> <p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMPN 1 Paguyangan Indramayu?</p>

	<p>Pendekatan Penelitian : Metode observasi dan dokumentasi</p>
	<p>Persamaan Penelitian ini sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu Pendidikan</p>
<p>5.</p>	<p>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. <i>Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan</i>, 3(1), 1-28.</p>
	<p>Hasil Penelitian</p> <p>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.</p> <p>B. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak, dengan hasil menunjukkan koefisien β standarisasi pada variabel kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,186,</p> <p>C. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan</p>

	<p>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_a diterima.</p> <p>D. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak.</p> <p>koefisien β 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.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian : Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak?</p> <p>Pendekatan Penelitian :</p> <p>Metode observasi dan dokumentasi</p>
	<p>Persamaan</p> <p>Membahas terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional</p>

6.	<p>Nama, Jenis Karya Ilmiah, Tahun, Instansi, Judul, Level</p> <p>Pratiwi, Yovi Aji, and Novan Ardy Wiyani. "Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program Full Day School di MI Modern Al Azhary Ajibarang." <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto</i> 5 (2020).</p>
	<p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan viisioner 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.</p>
	<p>Perbedaan</p> <p>Pertanyaan Penelitian :</p> <p>Bagaimana Kepemimpinan Visioner dalam Implementasi Program Full Day School di MI Modern Al Azhary Ajibarang?</p> <p>Pendekatan Penelitian :</p> <p>Metode observasi dan dokumentasi</p>

	<p>Persamaan</p> <p>Penelitian sama-sama menganalisis terkait Gaya Kepemimpinan Visioner</p>
--	---

Pemimpin tidak hanya harus transformatif, tetapi juga memiliki visi dan keterampilan untuk mengomunikasikan visi tersebut kepada orang lain dan mempertahankannya dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan bahwa pimpinan dan tim manajemenlah yang harus memiliki visi tersebut, untuk diimplementasikan di Universitas Yordania, guna mewujudkan proses perubahan dan reformasi. Mereka dapat melakukannya dengan membangun lingkungan belajar kolaboratif di universitas dan sekolah, dan dengan membimbing dan mendukung para peserta (dosen, staf, direktur, guru dan siswa). Mereka harus mempraktikkan tujuan, rencana, kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan proses reformasi. Para pemimpin ini harus mampu mengartikulasikan visi mereka dan merencanakan kebijakan akademik mereka di seputar konsep sentral pembelajaran dan pengajaran untuk pemahaman (Entwistle, 1998)³². Ini akan membantu mereka mengembangkan visi mereka untuk masa depan.

Untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan baru yang muncul, PP No.19 Tahun 2005 mengalami dua kali perubahan yaitu melalui PP No.1.32 Tahun 2013 dan PP No. 13 Tahun 2015. Sebagai bagian dari otonomi sekolah, SNP memberikan kesempatan kepada setiap sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kurikulum dan keahliannya. Menurut Barnawi & Arifin (2017:43), SNP memberikan kesempatan pendidikan untuk dikembangkan sesuai dengan kekhasan dan

³² Andrews, R., & Entwistle, T. (2010). Does Cross-Sectoral Partnership Deliver? An Empirical Exploration of Public Service Effectiveness, Efficiency, and Equity. *Journal of Public Administration Research and Theory*

kekhususan program pada setiap jenjang dan jalur. Sebelum meningkatkan mutu sekolah, kriteria dasar pendidikan harus dipenuhi.

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. Evaluasi pendidikan terdiri dari tiga bagian yaitu evaluasi hasil belajar oleh guru, evaluasi oleh satuan pendidikan (sekolah), dan evaluasi oleh pemerintah.

Hal ini ditemukan oleh Danim (2012) yang menyatakan bahwa memasukkan lima variabel kunci akan membantu meningkatkan mutu sekolah.

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah.
- 2) Peserta didik.
- 3) Guru.
- 4) Kurikulum.
- 5) Kolaborasi jaringan.

Karena dapat mempengaruhi berhasil tidaknya mutu pendidikan itu sendiri, maka peran kepala sekolah sangat menentukan. Prinsip siapa yang berperan sebagai pemimpin pendidikan merupakan faktor penting yang berdampak signifikan terhadap mutu pendidikan, menurut Mulyasa (2015: 181).³³ Untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien serta tercapainya produktivitas pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah yang merupakan fondasi mutu pendidikan harus berperan sebagai pembangkit semangat, pendorong, pelopor, dan memperkuat serta memikul tanggung jawab administratif.

³³ Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.

Lebih lanjut Wahjosumidjo (2013: 349) menegaskan bahwa keberhasilan pengurus menentukan keberhasilan sekolah, begitu pula sebaliknya.³⁴ Dari sudut pandang tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah harus berhasil dan efisien agar sekolah berhasil meningkatkan standar akademik. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peluang yang signifikan untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah karena akan berdampak langsung pada standar tersebut. Menurut Basri (2014:47), efektivitas kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya, dan bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang paling penting dalam membantu tercapainya tujuan organisasi sekolah.³⁵

Perspektif di atas mengarah pada kesimpulan bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan standar akademik tergantung pada kinerja kepala sekolah yang efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peluang yang signifikan untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah karena akan berdampak langsung pada standar tersebut. Tercapainya tujuan organisasi bagi sekolah sangat didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, menurut Basri (2014:47) yang juga menggarisbawahi bahwa kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.³⁶ Mereka mengadopsi visi baru yang merangsang, perlu dan dapat diakses. Menurut berbagai pendapat tersebut di atas, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan mutu sekolah (Gunawan, 2017)³⁷. Namun pada kenyataannya,

³⁴ Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

³⁵ Basri, Hasan, 2014, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia

³⁶ Nanus (2001: 5), *Kepemimpinan Visioner*, Jakarta. Prehalindo

³⁷ Gunawan, I., & Benty, D. N. (2017). *Manajemen Pendidikan : Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta

masih ada kita menemukan pemimpin dengan kepemimpinan yang tidak mumpuni. Karena dia tidak memiliki pemahaman menyeluruh tentang tanggung jawab dan tindakan yang diperlukan dari seorang pemimpin yang efektif, dia akan gagal dan mungkin menghancurkan bisnis saat menjalankan kepemimpinan. Dia harus menyadari peran dan komponen kepemimpinan. Sutrisno (2017: 217) menegaskan bahwa seorang pemimpin harus menguasai baik peran pemimpin maupun aspek-aspek kepemimpinan, seperti kekuatan untuk mengajak orang berpartisipasi dan membimbing, membangkitkan, dan mencetuskan gagasan.³⁸

Gaya kepemimpinan yang efektif bagi kepala sekolah adalah kepemimpinan yang memiliki rencana ke depan yang tercermin dalam visi yang dirancang dengan melibatkan seluruh elemen organisasi yang merupakan tujuan bersama yang ingin dicapai. Jika dilihat dari ciri-ciri yang ada, gaya kepemimpinan yang efektif bagi seorang kepala sekolah yang selalu berpikir untuk memajukan lembaga yang dipimpinnya di masa mendatang adalah gaya kepemimpinan visioner yaitu gaya seorang pemimpin yang memiliki pemikiran luas yang melebur menjadi sebuah visi. yaitu arah dan tujuan yang ingin dicapai bersama untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Hal ini terlihat dari sifat-sifat pemimpin. Menurut pandangan Sashkin dalam Hidayah (2016: 32), pemimpin visioner memiliki tiga ciri sebagai berikut:

- 1) Pertimbangkan masa depan.
- 2) Kembangkan strategi untuk mewujudkan visi Anda setelah mendefinisikannya dengan benar.

³⁸ Sutrisno (2017: 217)

3) Bergabunglah dengan orang lain untuk meminta dukungan untuk ide tersebut.³⁹

Menurut pandangan Hidayah (2016:62), kepemimpinan visioner adalah kapasitas pemimpin untuk membangkitkan, merumuskan, mengungkapkan, mensosialisasikan, mengubah, dan melaksanakan gagasan-gagasan ideal yang menjadi miliknya atau hasil interaksi sosial antar anggota perusahaan. dan yang dianggap sebagai cita-cita organisasi masa depan yang membutuhkan dedikasi seluruh karyawan untuk diwujudkan.⁴⁰

Karena kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki model kepemimpinan dengan menetapkan visi bersama secara jelas sesuai dengan perubahan kebutuhan masyarakat, maka memimpin anggota organisasi, kepemimpinan visioner bagi kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu sekolah. Bekerja untuk mewujudkan visi yang dimaksud sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

H. 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

³⁹ Hidayah Nurul, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016

⁴⁰ Hidayah Nurul, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016

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. Kebaharuan 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.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Relevan

1. Kepemimpinan

Seorang pemimpin hanyalah seseorang yang memiliki kapasitas untuk menggunakan posisi otoritasnya untuk mengubah cara orang berperilaku saat mereka sedang bekerja. 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 lain⁴¹. Makna dari kepemimpinan sangatlah beragam, bahkan orang-orang banyak yang ingin mendefinisikan⁴². 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” menunjukkan 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

⁴¹ Fattah and Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2013).

⁴² H. Abrori, “Inspiring Leadership Dan Transformasi Kelembagaan,” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).

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.”⁴³

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.⁴⁴ Kepemimpinan sekolah adalah proses mengarahkan dan menumbuhkan keterampilan dan dorongan pendidik, orang tua, dan siswa untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

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 bisnis, visi, dan tanggung jawab).⁴⁵

⁴³ Marno

⁴⁴ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education Management* (Yogyakarta: Kencana, 2018).

⁴⁵ Mohamad Adam Hidayat et al., “Gaya Kepemimpinan Basuki Tjahaja Purnama Saat Menjadi Gubernur DKI Jakarta” (June 2022).

Berdasarkan kutipan Ralph M. Stogdill, Hafulyon menambahkan bahwa kepemimpinan adalah menyadari penerapan pemahaman membutuhkan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kolaborasi yang sukses, pemimpin harus mampu meningkatkan kualitas dan kepatuhan bawahannya terhadap aturan.

- 1) Kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan tanggung jawabnya tanpa menggunakan paksaan, merupakan jenis inspirasi dan persuasi.
- 2) Kepemimpinan dipandang sebagai pengaruh, dan seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat positif atau karakter yang kuat agar para pengikutnya mau menirunya.
- 3) Kepemimpinan dipandang sebagai aktivitas, yang mengacu pada kepemimpinan dengan kapasitas untuk mengkoordinasikan tindakan. Pemimpin kemudian dapat mengevaluasi kerjasama kelompok, koneksi kooperatif, dan selalu menyadari dan memperhatikan kepentingan bawahannya.
- 4) Dalam sebuah organisasi, pemimpin seharusnya adalah orang yang memulai ide-ide yang selanjutnya dilakukan secara berkelompok juga, oleh karena itu disebut sebagai titik pusat kegiatan kelompok atau kelompok.⁴⁶

Beberapa pengertian yang telah digagas oleh para ahli mengenai kepemimpinan. Adanya proses mempengaruhi merupakan bagian sentral dari definisi yang diungkapkan dalam kepemimpinan, yaitu . Burhanuddin, B. (2019) menjelaskan bahwa gambaran umum pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan,

⁴⁶ Hafulyon, "Keragaman Konsep Kepemimpinan Dalam Organisasi," *Jurnal Al-Fikrah* (2014).

mengarahkan dan bila perlu dengan paksaan untuk mempengaruhi orang atau kelompok. agar hasil pengaruh dapat diterima dan kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan.⁴⁷

Seorang pemimpin harus memiliki sikap positif dan karakter moral yang kuat untuk menginspirasi tim mereka untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi bukan hanya tujuan jangka pendek. Oleh karena itu, menuntut pemimpin yang berkualitas di perusahaan yang baik untuk dapat mencapai tujuan bersama organisasi. Pendidikan kepemimpinan adalah salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, seperti halnya kepemimpinan di organisasi lain profit maupun nonprofit.

Memasuki era saat ini yang sangat dinamis dan memerlukan beberapa perubahan yang harus disikapi dengan cepat agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan stakeholders pendidikan sehingga menghasilkan lulusan yang terbaik yaitu pemimpin di suatu sekolah yaitu kepala sekolah atau kepala madrasah, diperlukan.

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).

⁴⁷ Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 11(1), 9-13.

Dalam jurnal Sabanah, I., Muharam, A., Rochman, & Nurmila, N. (2022), penulis menjelaskan di mana kegiatan pembelajaran berlangsung atau kapan interaksi antara guru berlangsung sebagai transfer pelajaran dan siswa sebagai penerima ilmu, tergantung pada tugas kepala sekolah yang bertanggung jawab untuk menjalankan sekolah. Efektivitas pendidikan pada lembaga formal tersebut dalam hal ini ditentukan oleh seberapa baik pengelola sekolah mengelola pemerintahan. Akibatnya, prinsip adalah salah satu faktor dengan dampak terbesar pada seberapa baik kinerja guru dan anggota staf lainnya.

Sekolah membutuhkan pemimpin yang kuat jika mereka ingin memberi anak-anak mereka pendidikan terbaik, dan ini dipahami di banyak wilayah berbeda di dunia, termasuk negara maju dan berkembang. Signifikansi kepemimpinan untuk sekolah dan kemajuan pengajaran telah ditunjukkan secara luas, menurut Hammond dalam Fadhli, M. (2017). 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.

Kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mengejar tujuan pendidikan secara eksplisit disebut sebagai kepemimpinan instruksional dalam konteks pendidikan. Karena kepemimpinan manajerial melibatkan manajemen mutu, yang merencanakan mutu, mengembangkan barang, dan menciptakan prosedur yang diperlukan untuk memenuhi harapan konsumen, maka hal itu menggabungkan pendidikan di sekolah. Maka, untuk mengusulkan dan melaksanakan program-program pembinaan, pemimpin pendidikan harus mampu: (1) berorganisasi; (2) membangkitkan dan memupuk kepercayaan; (3) membina dan membina kerjasama; dan (4) mendorong dan membimbing guru dan staf untuk mempertanggungjawabkan segala upaya pencapaian tujuan sekolah. Memulai, mengaktifkan, dan mengontrol Rencana; (4) memotivasi pengikut; (5) mengimplementasikan keputusan dengan menginspirasi mereka; (6) menggunakan sumber daya manusia dan sumber lainnya; (7) memeriksa dan memperbaiki kesalahan; (8) mengucapkan terima kasih; dan (9) mendelegasikan wewenang kepada bawahan merupakan bagian dari proses kepemimpinan direktur (Munirom, A, 2021). Di setiap satuan sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah mengemban tugas utama untuk memajukan pendidikan (pendidikan bermutu). Untuk dapat menunaikan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan pendidikan bermutu di sekolah, yang pada gilirannya

memajukan pendidikan bermutu secara nasional, tugas Kepala Sekolah yang sangat besar tidak diragukan lagi membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten dan berbakti.

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

Oleh karena itu, rumus berikut dapat digunakan untuk meringkas proses kepemimpinan:

$$L = F(l, f, s)$$

Keterangan :

L = Leadership (kepemimpinan)

F = Function (fungsi)

l = Leaders (pemimpin)

f = Follower (pengikut/ yang dipimpin)

s = Situation (situasi)

Dengan demikian, untuk mencapai kepemimpinan yang berkualitas atau total quality management (TQM), kepemimpinan harus dikaitkan dengan pemimpin dalam bentuk kepribadian, kapasitas, dan kompetensi. TQM menekankan pentingnya kepemimpinan. Menurut filosofi TQM,

seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang tanggap atau peka terhadap perubahan dan orang yang melakukan tugasnya secara terencana.

Menciptakan dinamika organisasi yang tepat sehingga setiap orang berdedikasi dan bekerja dengan semangat dan semangat untuk mewujudkan sesuatu adalah contoh kepemimpinan, sesuai dengan prinsip TQM.

Menurut Solikin, Fatchurahman, dan Supardi (2017), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, menginspirasi bawahan untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan tersebut, dan meningkatkan budaya kelompok.

Beberapa definisi kepemimpinan menurut dalam Junaidah, J. (2015) sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain adalah salah satu cara kepemimpinan sering didefinisikan. Ini juga dapat digunakan sebagai taktik untuk meyakinkan individu agar berhasrat melakukan sesuatu yang menyenangkan atau sukarela.
- b. Definisi lain dari kepemimpinan adalah praktek membimbing dan mempengaruhi tindakan anggota kelompok.

Di dalamnya terdapat tiga implikasi penting, yaitu:

- a. Individu lain, baik bawahan maupun pengikut, terlibat dalam kepemimpinan.
- b. Karena anggota kelompok lemah, kepemimpinan membutuhkan alokasi kekuasaan yang adil antara pemimpin dan pengikut.
- c. Berbagai jenis kekuasaan dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku pengikut dengan berbagai cara.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakekatnya menyangkut tiga hal: kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan; proses

mempengaruhi atau memberikan contoh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi; dan seni mempengaruhi dan memimpin orang dalam semangat kepatuhan, kepercayaan, rasa hormat, dan kerja sama yang antusias. Kelima, setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi karena kapasitas untuk membujuk suatu kelompok untuk mencapai tujuan kepemimpinan terkait erat dengan kondisi sosial dalam kehidupan masing-masing kelompok atau organisasi. Peran kepemimpinan merupakan fenomena sosial karena harus ditunjukkan melalui interaksi interpersonal dalam konteks kelompok atau organisasi.

Peran kepemimpinan mencakup dua komponen, antara lain:

- a. Dimensi yang berkaitan dengan sejauh mana kapasitas seorang pemimpin untuk mengarahkan tindakan atau kegiatan mereka.
- b. Dimensi yang berkaitan dengan seberapa besar dukungan atau partisipasi pemimpin kelompok atau organisasi dalam menjalankan tanggung jawab utamanya.

Ini dapat dibagi secara operasional menjadi 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.

Semua fungsi kepemimpinan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan kepemimpinan yang integral. Implementasi berjalan sebagai berikut:

Semua tugas kepemimpinan ini diselesaikan sebagai bagian dari tugas kepemimpinan yang penting. Berikut ini adalah bagaimana implementasi terjadi:

- a. Rencana tugas harus dijelaskan oleh pemimpin.
- b. Arahan yang jelas harus dapat diberikan oleh pemimpin.
- c. Pemimpin harus bekerja untuk mempromosikan kebebasan berbicara dan berpikir.
- d. Sangat penting bagi para pemimpin untuk mendorong kolaborasi yang harmonis.
- e. Kemampuan untuk menangani masalah dan membuat pilihan dalam parameter tanggung jawab mereka adalah suatu keharusan bagi para pemimpin.
- f. Teknik pengawasan harus digunakan oleh para pemimpin untuk mempertahankan kontrol.

Tindakan kepemimpinan akan dilakukan dalam rangka menjalankan tanggung jawab kepemimpinan. Anda akan melihat gaya kepemimpinan dengan setiap pola jika tugas-tugas ini diatur dengan cara tertentu. Jenis kepemimpinan dikategorikan berdasarkan gaya kepemimpinan. Tiga pola dasar gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. kepentingan hasil yang dicapai.
- b. pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. kepentingan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut maka terbentuklah perilaku kepemimpinan yang diwujudkan dalam kategori kepemimpinan yang terdiri dari jenis-jenis kepemimpinan utama yaitu:

a. Tipe kepemimpinan Otoriter

Kekuasaan terkonsentrasi di tangan satu orang di bawah jenis kepemimpinan ini. Satu-satunya orang yang bertanggung jawab adalah pemimpin. Bawahan tidak memiliki tanggung jawab lain selain melaksanakan instruksi, keputusan, dan bahkan keinginan pimpinan. Lebih dari bawahan mereka, para pemimpin melihat hal-hal melalui mata mereka sendiri. Keterampilan bawahan secara konsisten diremehkan, yang mengarah ke persepsi bahwa mereka tidak dapat melakukan tugas secara mandiri.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan otoriter adalah antitesis dari kepemimpinan semacam ini. Bos adalah gambar. Memberi orang yang bertanggung jawab fleksibilitas penuh untuk memutuskan dan melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan dan kepentingan setiap orang, baik secara individu maupun dalam kelompok kecil, mempromosikan kepemimpinan. Hanya penasihat yang menjadi pemimpin.

c. Tipe kepemimpinan Demokratis

Manusia dipandang sebagai elemen utama dan paling signifikan dari suatu kelompok atau organisasi di bawah gaya kepemimpinan ini. Pemimpin memandang dan menganggap orang yang mereka pimpin sebagai objek dengan kepribadian yang berbeda, seperti diri mereka sendiri. Ada pemerataan kemauan, keinginan, kapasitas, ide, perspektif, kreativitas, dan upaya yang unik dan berharga. Setiap kali dia memimpin orang, pemimpin semacam ini berusaha mengeksploitasi mereka. Kepemimpinan

demokratis bersifat proaktif, lincah, dan fokus. Musyawarah di semua tingkatan dan di dalam setiap unit sangat dihargai dalam gaya kepemimpinan pengambilan keputusan ini. Kepemimpinan yang efektif dicapai dengan menggabungkan ketiga gaya kepemimpinan tersebut dengan berbagai cara yang dapat disesuaikan dengan konteks.

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.
- e. Praktik kepemimpinan terbaik berfokus pada memaksimalkan hasil, kebahagiaan kerja, pertumbuhan, dan kemudahan adaptasi situasional.

Sangat penting untuk mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga aspek, yaitu pemimpin, bawahan, dan skenario secara keseluruhan, untuk menetapkan pendekatan yang paling berhasil dalam menangani kondisi tertentu. "Model manajerial" adalah filosofi kepemimpinan yang diciptakan pada tahun 1960-an. Dua pertimbangan penting manajemen masalah produksi/tugas dan perhatian orang memiliki dampak pada kepemimpinan.

Gagasan ini mengusulkan empat tipe dasar kepemimpinan:

- a. Pendekatan manajer tugas terhadap manajemen tugas menunjukkan kepedulian yang besar terhadap produktivitas tetapi kurang menghargai orang.
- b. Dengan menggunakan pendekatan manajemen country club, pemimpin menunjukkan kepedulian yang kuat terhadap orang-orang tetapi kepedulian minimal terhadap produktivitas
- c. Praktik manajemen yang buruk, eksekutif yang tidak peduli dengan tenaga kerja atau produksi
- d. Dalam pendekatan manajemen tim, bos menunjukkan kepedulian yang besar terhadap tenaga kerja dan keuntungan. Gaya manajemen tim, yang pada hakekatnya sama dengan gaya demokratis, merupakan gaya kepemimpinan yang optimal bagi setiap orang dalam segala situasi, menurut pandangan ini.

Menurut hipotesis kontingensi kepemimpinan, ada hubungan antara skenario yang diperlukan dan gaya kepemimpinan yang digunakan. Gagasan ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan berhasil jika situasi menuntut gaya kepemimpinan tertentu. Menurut strategi ini, perilaku tugas dan perilaku hubungan dua rangkaian perilaku penting untuk kepemimpinan yang efektif. Dengan dua sumber tersebut, ia berkesempatan untuk membahas empat filosofi kepemimpinan yang berbeda, antara lain: (1) memimpin, yang menekankan perilaku tugas tinggi dan perilaku relasional rendah; (2) penjualan, yang menekankan perilaku tugas tinggi dan perilaku relasional tinggi; (3) partisipasi, yang menekankan perilaku tugas yang rendah dan perilaku relasional yang tinggi; dan (4) delegasi, yang menekankan tugas rendah dan perilaku relasional.

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. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menawarkan pertimbangan individu, stimulasi intelektual dan memiliki karisma.⁴⁸ 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.

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk mengambil tindakan sukarela disebut sebagai kepemimpinan.⁴⁹

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan era yang penuh dengan perubahan. Orang-orang saat ini, bahkan dalam bahasa teori motivasi Maslow, adalah orang-orang yang ingin mewujudkan diri

⁴⁸ 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).

⁴⁹ Amalia, R., Syarifudin, E., & Zohriah, A. (2021). Kepemimpinan Dan Komitmen Kepala Madrasah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 108-121.

mereka sendiri, yang berakibat pada tindakan pelayanan dan penghargaan terhadap orang lain sebagai individu. Periode kita saat ini bukanlah periode di mana semua orang menerima begitu saja berbagai masalah dan keadaan yang menimpa mereka; sebaliknya, itu adalah di mana orang bebas untuk menyuarakan kritik mereka, meminta bantuan yang mereka butuhkan, dan memberikan solusi yang masuk akal mengingat apa yang telah diberikan kepada mereka dalam kemanusiaan.⁵⁰

Samsudin dan Suci Midsyahri Azizah mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk menciptakan perubahan dalam tubuh organisasi sejalan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan dengan memberdayakan seluruh masyarakat melalui komunikasi yang terarah, memungkinkan pengikut bekerja lebih kuat dan sempit.⁵¹

Kesimpulan: Berikut ini adalah inti dari kepemimpinan transformatif:

- a) memungkinkan pengikut peran untuk bekerja dengan baik dengan memperkuat kepatuhan mereka pada cita-cita baru, meningkatkan pengetahuan mereka, dan mengembangkan lingkungan yang mendorong inovasi dan kreativitas;
- b) Inti dari kepemimpinan transformasional adalah pembagian kekuasaan yang terjadi ketika bawahan bekerja sama untuk melakukan perubahan.⁵²

Kunci kepemimpinan transformasional adalah mengetahui bagaimana menginspirasi orang lain untuk tumbuh dan mencapai di atas dan di luar harapan. Kemampuan untuk memproyeksikan cita-cita ideal dan menyampaikan bahwa itu dapat dicapai adalah kualitas yang membedakan

⁵⁰ Kuswaeri, I. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 1-13.

⁵¹ Samsudin and Suci Midsyahri Azizah, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam," *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora* (2021).

⁵² Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.

para pemimpin dengan pendekatan transformatif. Pemimpin transformasional sekarang merancang dan menyebarkan tujuan strategis yang mungkin menarik minat guru mereka karena mereka lebih perseptif dan perhatian terhadap lingkungan mereka. Sebagian besar peneliti menilai keefektifan kepemimpinan dari segi konsekuensi tindakan pemimpin bagi pengikut dan pemangku kepentingan lainnya dalam organisasi⁵³.

Kapasitas seorang pemimpin untuk bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mengubah sumber daya organisasi dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang bermakna sejalan dengan tujuan pencapaian yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Pimpinan, karyawan, bawahan, guru, fasilitas, uang, dan elemen organisasi adalah beberapa contoh sumber daya yang dimaksud.

Menurut Hughes, kepemimpinan transformasional menggunakan ikatan emosional yang kuat dengan pengikut melalui tujuan yang jelas, teknik retorik yang efektif, dan manajemen citra yang luar biasa. Oleh karena itu, perubahan dapat terjadi karena adanya ikatan emosional yang kuat antara atasan dan bawahan sehingga bawahan mendukung terwujudnya visi pemimpin⁵⁴.

Nilai-nilai organisasi dipandang oleh seorang pemimpin transformasional sebagai cita-cita luhur yang harus diciptakan dan diputuskan oleh semua karyawan agar pekerja merasa memiliki dan berkomitmen terhadap pelaksanaannya. Nilai-nilai inti yang paling penting dan dijunjung tinggi oleh pemimpin adalah segalanya dan bisa dilakukan patokan untuk dijadikan sebagai nilai-nilai inti organisasi (Core Values) yang dijunjung

⁵³ Imam Gunawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri," *remiere Educandum* (2015).

⁵⁴ Ika Zenita Ratnaningsih and Unika Prihatsanti, *BUKU AJAR PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN*, 2015.

tinggi oleh seluruh jajarannya.

Oleh karena itu, untuk menginspirasi inovasi dan kreativitas pengikutnya guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kekuatan untuk membawa perubahan mendasar dan berlandaskan pada keyakinan, institusi, dan budaya agama. Karena mereka sangat terkait langsung dengan transformasi organisasi yang terjadi, pemimpin transformasional pada dasarnya adalah agen perubahan. Peran utamanya adalah sebagai katalisator perubahan, bukan pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang berbeda dan pemahaman yang komprehensif tentang keadaan masa depan organisasi setelah semua tujuan dan sasaran telah terpenuhi.

Kepemimpinan transformasional yang memiliki visi masa depan, mampu melihat perubahan lingkungan organisasi, memberikan motivasi dan inspirasi bagi anggotanya. Pemimpin dan anggotanya mampu mengendalikan organisasi, melalui penerapan manajemen kinerja yang bertanggung jawab, kreatif, inovatif, solid dan memiliki etos kerja yang baik

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 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.⁵⁵

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.⁵⁶

Dalam kajian kepemimpinan kontemporer, kepemimpinan transformasional tumbuh subur di bidang pendidikan. Teori Kepemimpinan Transformasional adalah pendekatan terbaru yang secara umum dianggap

⁵⁵ Yohanes Pranyoto, "Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Berbasis Sekolah" (October 2017).

⁵⁶ Robert Kretiner and Angelo Kinichki, (2014). *Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi 9. Terj. Biro Bahasa Alkemis*. (Jakarta: Salemba Empat., 2014).

sebagai gaya kepemimpinan terkini yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir⁵⁷.

Pemimpin transformasional yang memiliki sifat sosial mampu mengatasi kepentingannya sendiri untuk menguntungkan orang lain. Selain itu, kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang menginspirasi pekerja sambil terus berupaya mendefinisikan tanggung jawab dan harapan pekerjaan. jenis pemimpin karismatik yang mendorong pemikiran independen dan rangsangan intelektual. Agar pengikut mereka berfungsi secara efektif sejalan dengan hasil yang diinginkan menuju kebaikan bersama, pemimpin transformasional memberikan prioritas pertama pada kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka.⁵⁸

Mengikuti seorang pemimpin yang mempraktekkan kepemimpinan transformasional mengilhami para pengikut mereka untuk melampaui apa yang awalnya dimaksudkan. Kepemimpinan ini juga berorientasi pada perubahan pada tataran nilai. Kepemimpinan transformasional mampu mengajak setiap orang untuk berani menghadapi tujuan yang lebih baik dari sekedar memuaskan kepentingan atau kebutuhan sesaat⁵⁹.

Pemimpin transformasional juga mencoba untuk membantu bawahan membayangkan hasil masa depan yang menarik terkait dengan organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mempengaruhi hasil organisasi seperti perilaku anggota organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, usaha. Seorang pemimpin adalah seseorang yang

⁵⁷ BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02)

⁵⁸ BK, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02)

⁵⁹ Kosasih, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159-190.

memotivasi kita untuk melakukan lebih dari yang kita harapkan semula. Motivasi dapat dicapai dengan meningkatkan tingkat kesadaran akan pentingnya hasil dan cara mencapainya, pemimpin mendorong pengikut untuk mendorong diri mereka sendiri, minat untuk kebaikan tim atau organisasi, Givens, R.J. (2008) dalam Sudarnoto, L.F. (2017)⁶⁰.

Kepemimpinan transformasional melibatkan komunikasi yang efektif untuk memahami kekuatan dan kelemahan bawahan dan membangun kemampuan emosional dan kognitif mereka untuk menghasilkan perubahan kinerja yang positif. Pemimpin transformasional berfungsi sebagai mentor, pelatih, dan inspirasi dengan mengembangkan hubungan yang baik dengan bawahan mereka. Kepemimpinan transformasional dapat terdiri dari keterampilan dan pendidikan tingkat tinggi sehingga bawahan hanya membutuhkan motivasi dan komunikasi yang efektif untuk melakukan yang terbaik. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi lebih efektif di abad ke-21 di mana terdapat banyak alat komunikasi untuk menjangkau bawahan karena pemimpin mencari yang terbaik dari kelompok karyawan multikultural⁶¹.

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

⁶⁰ Sudarnoto, L. F. (2017). Faktor-Faktor Determinan Pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan*, 25(2), 91-99

⁶¹ 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.

menciptakan komitmen terhadap ide-ide ini di antara para pengikut.⁶²

Sementara pemahaman tentang berbagai teori kepemimpinan memberikan wawasan tentang evolusi yang terjadi di bidang ini, pemeriksaan kepemimpinan transformasional dan definisinya memberikan puncak upaya untuk mempelajari praktik kepemimpinan kepemimpinan, maka kepemimpinan transformasional berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar. dan kebutuhan pengikut yang lebih tinggi melalui inspirasi. untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional sering disandingkan dengan kepemimpinan transaksional di mana transaksi menjadi dasar untuk memotivasi pengikut⁶³

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian kesempatan dan/atau dorongan kepada semua konstituen madrasah (guru, siswa, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, orang tua, masyarakat, dan lain-lain) untuk bekerja sesuai dengan tata nilai yang tinggi sehingga seluruh konstituen bersedia, tanpa paksaan, untuk berpartisipasi secara optimal demi tercapainya tujuan madrasah.⁶⁴

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 karyawan menghormati *supervisornya*, c) para karyawan mempercayai *supervisornya*⁶⁵. Indikator lainnya yang dikembangkan oleh

⁶² 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).

⁶³ 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.

⁶⁴ Sumarto Sumarto, "Kepala Madrasah Transformatif," *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1 (July 2017): 21.

⁶⁵ Lomanjaya, J., & Laudi, M. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia cabang

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:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۗۙ قَالُوْۤا اَنْجَعِلْ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

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.”⁶⁶

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

وَيَجْعَلُكُمْ خُلَفَآءَ الْاَرْضِۗۙ

Artinya:

⁶⁶ Surat Al Baqarah ayat 30, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

*“dan menjadikan kamu (manusia) sebagai khalifah (pemimpin) di bumi”*⁶⁷

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 ”*⁶⁸

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 makhluknya.

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 perkembangann 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-

⁶⁷ Surat An-Nur ayat 27, Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia.<https://quran.kemenag.go.id/>

⁶⁸ Surat Al An’am ayat 165, Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia.<https://quran.kemenag.go.id/>

perkara yang menimpa kepada umatnya, sebagai yang harus di perhatikan dan dipimpin kearah yang benar, dan dengan keputusan yang penuh keadilan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Sad ayat 26:

يٰدَاوُد اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢۙ اِمْا 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 diserahi urusan rakyat oleh Allah, lalu dia mati ketika dia menipu rakyatnya, kecuali Allah mengharamkan surga

*untuknya”*⁶⁹ (H.R Muslim, hadis no 1211).

4. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada premis bahwa ada kontrak sosial antara pemimpin dan pengikut. Menetapkan tujuan dan memantau serta mengelola hasil biasanya digunakan untuk menyimbolkan interaksi antara pemimpin dan anggota di bawah hierarki manajemen yang

⁶⁹ Al-Imam Abul Firda Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi. (2004).Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. Bandung:Percetakan Sinar Baru Algendindo Bandung.

didasarkan pada pemenuhan tanggung jawab kontraktual.⁷⁰ Tiga komponen kepemimpinan ini adalah sebagai berikut: (1) kepemimpinan yang menekankan pada pendefinisian peran dalam organisasi dan persyaratan tugas, memberikan pengikut imbalan materi maupun yang terkait dengan kondisi psikologis anggota, yaitu imbalan untuk memenuhi kewajiban kontraktual; (2) kepengurusan aktif dengan tetap memberikan koreksi terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada anggota, yang tujuannya adalah untuk memastikan terpenuhinya standar; dan (3) manajemen pasif dengan pengecualian.

Fondasi kepemimpinan transaksional dapat dibandingkan dengan pendekatan situasional dari teori jalan-tujuan. di mana lingkungan lebih menekankan pada pendekatan logis. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transaksional mengacu pada seorang pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk bekerja sekeras mungkin dengan menawarkan imbalan jika mereka berhasil menyelesaikan tugas organisasi dan sesuai dengan harapan pemimpin. Pendekatan kepemimpinan ini menempatkan prioritas tinggi pada sejumlah nilai, terutama prinsip moral pribadi yang dijunjung tinggi oleh setiap anggota tim, seperti akuntabilitas dan kejujuran. Dengan memperhatikan kebutuhan mereka, kepemimpinan ini bertujuan membantu anggota organisasi untuk terus maju dalam pekerjaan mereka.

Bukron & Haryanto berpendapat bahwa efektivitas kemampuan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memberdayakan guru dan staf akan berkorelasi dengan penggunaan kepemimpinan transaksional kepala sekolah dalam organisasi pendidikan. Tingkah laku masyarakat yang nyata, seperti yang diarahkan oleh administrasi sekolah, diwujudkan dalam kelompok

⁷⁰ Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59

sekolah dengan maksud untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga. Terlepas dari apa yang dikatakan Iscan di awal 1980-an, para peneliti telah melihat hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas organisasi.⁷¹

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.⁷²

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 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.⁷³

Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transaksional

⁷¹ Ömer İscan, 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.

⁷² 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.

⁷³ 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.

menunjukkan bagaimana menggunakan model atau gaya kepemimpinan yang umum. pimpinan mengawasi kinerja anggotanya dan apabila ternyata tidak sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya, pimpinan dapat mengambil tindakan tegas terhadap kinerja anggota yang dianggap tidak sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya. 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 melahirkan kecemburuan sosial di antara anggota perusahaan. Sederhananya, pemimpin justru cenderung memanfaatkan anggotanya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di organisasi yang dipimpinnya⁷⁴.

Keuntungan dari kepemimpinan transaksional adalah memungkinkan para pemimpin dan anggota organisasi yang memiliki hubungan pribadi yang dekat untuk bertukar hadiah untuk memenuhi tuntutan organisasi tertentu. Salah satu keuntungan dari gaya kepemimpinan transaksional itu sendiri, yang dapat menginspirasi dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, adalah dapat membantu Anda menjalankan aktivitas organisasi dengan sukses. Keunggulan kepemimpinan transaksional menurut Bass (1985) dalam

⁷⁴ I Made Narsa, "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14 (January 2013).

Saputra, B.R. (2019) antara lain adalah kemampuan untuk menginspirasi orang untuk mengembangkan keterampilannya dalam bekerja dan selalu terinspirasi untuk meningkatkan kinerjanya karena imbalan yang ditawarkan oleh pemimpin atas kinerjanya. . yang "dia lakukan".⁷⁵

Sedangkan kepemimpinan transaksional menurut Tatilu et al. (2014), dapat mendorong bawahan atau anggota organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja melalui kepentingan pribadi yang mereka cari.⁷⁶ Secara alami, ini direncanakan dan dilaksanakan oleh para pemimpin untuk meningkatkan kinerja organisasi, mencapai tujuan perusahaan, dan memajukan tujuan pribadi mereka sendiri. Okcu (2014) melanjutkan dengan mengatakan bahwa melalui interaksi positif dengan kepemimpinan organisasi dan pertimbangan kepemimpinan terhadap kebutuhan individu, konsep kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi orang untuk dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dalam menjalankan tugas mereka. tanggung jawab.⁷⁷

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan produktivitas kinerja individu.⁷⁸ Hal ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Dewi dan Herawati Nugroho, R.E. (2019), yang percaya bahwa kesepakatan yang dibuat antara anggota organisasi dan pemimpinnya dapat mempengaruhi seberapa baik anggota dapat melakukan tugas yang ada dengan memperhatikan kebutuhan individu. oleh pemimpin

⁷⁵ B. M. Bass, 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. (New York: Free Press, 1985).

⁷⁶ James Tatilu, Victor P K Lengkong, and Greis M Sendow, "Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado," 2014.

⁷⁷ Veysel Okçu, "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).

⁷⁸ Natalie Khan, "Adaptive or Transactional Leadership in Current Higher Education: A Brief Comparison," *The International Review of Research in Open and Distributed Learning* 18 (May 2017).

melalui hadiah yang akan diberikan jika dia berhasil menyelesaikan misi.⁷⁹

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).⁸⁰

Tentu saja, dari sisi positifnya, kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang dirancang untuk mendorong produktivitas organisasi melalui hubungan yang relatif dekat dengan anggota tim yang dianggap mampu membantu pemimpin dalam menyelesaikan tugasnya dengan imbalan imbalan dan hukuman yang disesuaikan dengan kebutuhan individu anggota itu sendiri.

Komitmen antara pemimpin organisasi dan anggotanya berbentuk kesepakatan untuk menggunakan kesepakatan transaksional untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan khusus anggota. tidak menjamin bahwa perusahaan dapat mempertahankan tingkat kinerja dan produktivitas yang diinginkan eksekutif. Ketika tuntutan khusus anggota ditangani, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik dan bahkan mungkin meninggalkan organisasi, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan organisasi, kesepakatan transaksional antara pemimpin dan anggota dapat berkembang.

Beberapa kekurangan dalam kepemimpinan transaksional ini. Kekurangan ini termasuk pembentukan persaingan di antara individu, komitmen jangka pendek bawahan terhadap organisasi, dan perhatian anggota yang terbatas

⁷⁹ I 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.

⁸⁰ 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*.

pada negosiasi kompensasi dalam aktivitas terkait pekerjaan mereka. Se jauh mana organisasi mampu mengatasi persyaratan unik anggotanya akan menentukan seberapa besar komitmen bawahannya terhadap tujuan bersama⁸¹.

Selain itu, Okcu berpendapat bahwa hubungan transaksional antara pemimpin dan bawahannya, di mana tugas diselesaikan dan kemudian diberi penghargaan, membuat gaya kepemimpinan transaksional tidak mungkin memastikan tingkat kinerja individu yang tinggi secara konsisten dalam suatu organisasi.⁸² Menurut Khan, produktivitas kinerja yang hanya bersifat sementara dapat berdampak pada stabilitas organisasi.⁸³ Karena kecemburuan yang dapat timbul di dalam perusahaan akibat adanya perjanjian transaksional ini, produktivitas bisnis dapat menderita dalam upaya memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk dapat mempertahankan lingkungan organisasi gaya kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam bisnis, peran pemimpin sangat penting. Pilihan pemimpin, menurut Saputra, B. R. (2019).⁸⁴ Konsekuensinya, ketika seorang pemimpin mengadakan perjanjian transaksional dengan anggota tim yang dianggap cukup dekat dengannya. Sisi lain dari organisasi tidak dapat diabaikan oleh para pemimpin. Karena perjanjian transaksional antara pemimpin dan bawahan dapat menimbulkan masalah rumit dalam bisnis, pemimpin diharapkan dapat membuat semua penilaian dengan cepat dan tepat.

⁸¹ Bass, 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*.

⁸² Okçu, "Relation between Secondary School Administrators' Transformational and Transactional Leadership Style and Skills to Diversity Management in the School.", 2014

⁸³ Khan, "Adaptive or Transactional Leadership in Current Higher Education: A Brief Comparison."

⁸⁴ Saputra, B. R. (2019). *Kepemimpinan Transaksional dalam Bidang Pendidikan. Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.

Selain itu, kepemimpinan transaksional dapat menimbulkan kebencian di antara anggota organisasi lainnya ketika hadiah atau hadiah diberikan oleh kepemimpinan kepada mereka yang memiliki ikatan pribadi yang dekat dengan mereka sambil mengabaikan tuntutan orang lain, klaim Wagimo dan Ancok (2016). sedemikian rupa sehingga dapat mempengaruhi operasi organisasi secara keseluruhan.⁸⁵ Menurut Bakhtiar, B. (2019), faktor status quo yang dihasilkan dari tawar-menawar pemimpin dengan anggotanya dapat menurunkan kinerja organisasi ketika gaya transaksional yang menjunjung tinggi status quo di perusahaan digunakan.⁸⁶

Kepemimpinan transaksional berfokus pada upaya menjaga fluiditas efektivitas organisasi. Kepemimpinan transaksional cukup efektif dalam membantu anggota mendapatkan kepercayaan diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada tiga karakteristik utama pemimpin transaksional yaitu:

1. Memberikan reward yang telah dijanjikan pada saat pekerjaannya telah selesai.
2. Memberikan penghargaan kepada tim yang telah mencapai tujuan
3. Tanggap terhadap minat pribadi ketika pekerjaannya telah tercapai

Filosofi kepemimpinan transaksional dan transformasional ini mencerminkan banyak kualitas yang menjadikan seorang pemimpin yang kuat dan berkorelasi baik dengan serangkaian sikap dan tindakan karyawan. Banyak penulis berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan melengkapi gaya kepemimpinan transaksional, yang mengarah ke tingkat kinerja individu, kelompok, dan organisasi yang lebih tinggi, meskipun beberapa penulis setuju bahwa gaya kepemimpinan

⁸⁵ Wagimo and D Ancok, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer," *Jurnal Psikologi* (2016).

⁸⁶ Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38-47.

transaksional dan transformasional berbeda dalam konsep dan praktik. Beberapa orang beranggapan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu komponen dari gaya kepemimpinan transformasional.⁸⁷

Kepala sekolah transaksional selalu mencari cara untuk meningkatkan evaluasi program, hubungan komunikasi vertikal dan horizontal, koordinasi sub unit, strategi untuk menetapkan target tertentu, dan kegiatan untuk menyelesaikan tugas. Mereka sangat memperhatikan kebijakan dan pedoman implementasi yang memengaruhi pola promosi dan penunjukan staf pembuat keputusan. kepemimpinan dan pemecahan masalah berdasarkan kecakapan teknis dan nalar⁸⁸.

Tujuan kepemimpinan transaksional adalah untuk mengkomunikasikan tanggung jawab dan tuntutan mereka kepada karyawan sambil memberi penghargaan dan menghukum mereka sesuai dengan kinerja mereka. Oleh karena itu ciri-ciri kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut: (1) Pemimpin memutuskan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan atau organisasi dan mengkomunikasikannya kepada karyawan; (2) Manajer mengawasi karyawan saat mereka menjalankan tugas atau tugas mereka untuk mencapai tujuan tersebut; (3) Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja yang ditetapkan organisasi; (4) Pimpinan memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang tidak dapat mencapai kinerja yang ditetapkan organisasi.

Tetapi penting untuk diingat bahwa gaya kepemimpinan transaksional

⁸⁷ J. A. Odumeru and I. G. Ogbonna, "Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence In," *International Review of Management and Business Research, Literature*. (2013).

⁸⁸ Maulida, T. (2017). Kepemimpinan Transaksional, Pengambilan Keputusan Dan Implementasi Rencana Strategis. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 141-153.

adalah persyaratan untuk kepemimpinan yang efektif, dan bahwa pemimpin terbaik berupaya menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional di berbagai tingkatan.⁸⁹

Adapun perilaku direktur madrasah transaksional dalam kepemimpinannya. Manajer transaksional harus memotivasi guru dan staf dalam menetapkan tujuan dan menjelaskan peran dan tugas masing-masing guru dan staf. Kepala madrasah transaksional harus aktif dalam manajemen dan harus selalu mengawasi guru dan staf yang dipimpinnya agar tidak menyimpang dari aturan dan norma sekolah. Kepala madrasah transaksional harus menghindari pengambilan keputusan yang acuh tak acuh dan tidak mencerminkan tanggung jawab mereka sendiri kepada guru dan staf. Dalam madrasah transaksional, kepemimpinan senior didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang dapat menjelaskan kewajiban atau tanggung jawab pengikutnya dan manfaat yang dapat mereka antisipasi ketika mereka memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Seorang manajer yang mempraktikkan kepemimpinan transaksional membantu anggota timnya menjadi lebih termotivasi untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dan hasil yang direncanakan.

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 menjadi tanggung jawabnya.

2) Active management by exception (Manajemen eksepsi aktif)

Kondisi dimana pimpinan secara aktif akan ketat memantau pelaksanaan

⁸⁹ Kretiner and Kinichki, (2014). *Perilaku Organisasi. Buku 2. Edisi 9. Terj. Biro Bahasa Alkemis.*

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. Kepemimpinan Visioner

Bagi anggota suatu organisasi atau suatu negara bangsa, kepemimpinan memiliki peran kunci dalam menentukan keberhasilan dari kegagalan, kemenangan atas kerugian, kejayaan atau keluasan. Menurut Ismail Noor (2011), banyak orang gagal atau bahkan hidup tanpa kepemimpinan yang visioner atau strategis. Kebutuhan kepemimpinan visioner bagi manajer senior, menurut Nanus, juga sangat dibutuhkan oleh manajer yang lebih rendah. Dengan kata lain, perusahaan di era modern membutuhkan kepemimpinan yang visioner di semua tingkatan.⁹⁰

Kepemimpinan visioner adalah ketika tujuan utama organisasi adalah untuk menciptakan masa depan yang berdaya. Kemudian, berkembang menjadi agen perubahan terkemuka yang dapat menentukan arah organisasi, memahami prioritas, berfungsi sebagai pelatih profesional, dan mengarahkan orang lain menuju tingkat profesionalisme kerja yang dibutuhkan.

Pemimpin yang beragam adalah pemimpin visioner. Mereka memiliki kapasitas untuk mengembangkan, mengartikulasikan, mendistribusikan, mentransmisikan, dan mempraktekkan visi. Pemimpin dengan visi tidak hanya berbicara; mereka juga bertindak.

Kepemimpinan visioner adalah kapasitas pemimpin untuk menghasilkan, merumuskan, mengekspresikan, menghubungkan,

⁹⁰ Noor Ismail, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW*. (Bandung Mizan Pustaka, 2011).

mensosialisasikan, mengubah, dan mewujudkan ide-ide ideal yang datang dari dirinya atau muncul sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan dipandang sebagai cita-cita organisasi. di masa depan. harus dicapai dengan semua orang pada dedikasi staf.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk membangun dan menyampaikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan memikat untuk kesulitan yang akan dihadapi perusahaan atau unit organisasi di masa depan karena terus berkembang dan berkembang.

Kepemimpinan visioner memiliki beberapa indikator sebagai berikut: (1) fokus ke masa depan dan mampu menyalakan 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 diharapkan⁹¹

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 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

⁹¹ Nurul Hidayah, Op. Cit., h.72-75

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.⁹²

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.⁹³

Sementara itu, Barbara Brown mengklaim bahwa pemimpin visioner perlu memiliki sepuluh keterampilan berikut, yang dimuat dalam buku yang

⁹² Hidayat, A. (2019). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di MA Miftahussalam Wonosalam Demak* (Doctoral dissertation, IAIN Kudus).

⁹³ Dacholfany, M. I. (2017). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban islami. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 1(2), 148-164.

sama:

- a. Dengan memvisualisasikan tujuan mereka, pemimpin visioner dapat melihat dengan jelas apa yang ingin mereka capai serta kapan hal itu akan dilakukan.
- b. Futuristic Thinking, eksekutif visioner mempertimbangkan lebih dari sekedar keadaan perusahaan saat ini daripada posisi yang mereka inginkan di masa depan.
- c. menampilkan visi. Perencana berorientasi masa depan adalah pemimpin visioner. Jangan hanya memikirkan teknologi, proses, struktur, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi strategi saat merancang.
- d. Pemimpin visioner mengembangkan tujuan dan taktik yang jelas untuk mencapainya melalui perencanaan proaktif.
- e. proses imajinatif. Pemimpin visioner berusaha untuk mengembangkan jawaban yang segar dan berbeda terhadap hambatan dengan berfokus pada topik, peluang, dan masalah.
- f. Pemimpin visioner mengambil kesempatan dan melihat kegagalan sebagai peluang daripada kemunduran.
- g. Pemimpin visioner memahami bagaimana menghubungkan tujuan mereka dengan tujuan organisasi melalui penyelarasan proses. Dia dapat dengan cepat mengoordinasikan tugas dan upaya setiap departemen di seluruh organisasi.
- h. Membangun koalisi Pemimpin visioner memahami bahwa untuk berhasil, mereka harus menjalin hubungan positif baik di dalam maupun di luar bisnis.
- i. Pemimpin visioner harus dapat berpartisipasi secara rutin dalam pelatihan dan pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar bisnis, untuk mempertahankan pembelajaran mereka.

- j. Pemimpin visioner merangkul perubahan karena mereka memahami bahwa itu adalah komponen penting dari perkembangan dan kemajuan. Saat menghadapi perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diharapkan, pemimpin visioner secara aktif mencari tahu bagaimana hal itu bisa menguntungkan.⁹⁴

Agar visi tetap relevan dan sejalan dengan perubahan lingkungan, maka harus diperbarui.

a. Penciptaan Visi

Sebagai hasil kreativitas pemimpin dan pengalaman profesional dan pribadi, atau sebagai hasil elaborasi pemikiran yang mendalam dengan pengikut/staf lainnya, maka terciptalah visi, khususnya berupa ide-ide ideal tentang tujuan organisasi masa depan yang ingin kita wujudkan bersama. . Pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman kerja, interaksi lintas budaya, pertemuan ilmiah, dan pengejaran intelektual yang membentuk mentalitas tertentu semuanya berdampak pada bagaimana visi terbentuk.

b. Perumusan visi

Kepemimpinan visioner merupakan kesadaran akan pentingnya suatu visi yang dirumuskan dalam suatu pernyataan yang jelas sehingga menjadi komitmen seluruh personel untuk mewujudkannya. Pemimpin kemudian berupaya mengkolaborasikan informasi, aspirasi, dan keinginan pribadi yang dipadukan dengan aspirasi/gagasan personel lain dalam suatu forum komunikasi yang intensif, sehingga terjadi kristalisasi visi organisasi.

Deskripsi visi yang ringkas dan kuat diperlukan. Pemangku kepentingan harus dilibatkan dalam proses perumusan visi. Tiga tahapan kegiatan berikut membentuk tim inti LCPP atau anggota tim kepemimpinan inti.

⁹⁴ Hidayat and Machali, *Pengelolaan Pendidikan*.

- 1) Anggota tim kepemimpinan mengembangkan dan mengartikulasikan visi mereka.
- 2) Perumusan strategi berbasis konsensus
- 3) Konsolidasikan sikap dan keuletan menjadi komitmen yang utuh untuk mewujudkan tujuan.

c. Transformasi visi

Untuk berbagi visi dengan para pemangku kepentingan dan menumbuhkan rasa memiliki, perlu untuk mengembangkan kepercayaan melalui komunikasi yang sering dan efektif. Sanusi dalam Aan Komariah dan Cepi Triatna menunjukkan bahwa kita tidak hanya harus berefleksi, tetapi juga meluruskan, mengklarifikasi, dan mengembangkan baik visi pendidikan individu maupun kolektif kita. Dengan mengeksplorasi ide-ide lain, ide saat ini harus diperbarui, dan hal itu dianggap akan meningkatkan komitmen karyawan dan mensosialisasikan visi tersebut.

d. Implementasi visi

Kapasitas pemimpin untuk mengartikulasikan dan menerapkan visi dikenal sebagai implementasi visi. Jika dijalankan secara komprehensif, visi dapat membantu menentukan nasib bisnis. Visi adalah peluru ajaib kepemimpinan visioner.

Tahapan penerapan visi dan misi yaitu;

a. Pengembangan SDM Perpustakaan.

Karena sumber daya manusia adalah fondasi dari semua sistem yang dikembangkan, mereka adalah sumber daya paling penting yang harus dimiliki perpustakaan untuk memenangkan persaingan.⁹⁵

b. Menciptakan Citra Positif terhadap Perpustakaan.

Setelah berhasil memperkuat sumber daya manusia, direktur dan

⁹⁵ Lasa HS, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan* (Yogyakarta: Penerbit Ombak., 2017).

pengelola lainnya berusaha menciptakan citra positif yang diberikan madrasah untuk memajukan siswa madrasah. Oleh karena itu, dilakukan perubahan seperti fisik madrasah, layanan madrasah, dan diversifikasi koleksi madrasah.

c. Menunjukkan Eksistensinya Madrasah

Seiring dengan citra positif yang dibangun, madrasah berusaha menunjukkan eksistensinya di lingkungan madrasah. Beberapa tindakan telah dilakukan, khususnya penyelenggaraan program kegiatan bertema rekreasi, promosi madrasah dan partisipasi dalam kegiatan skala nasional. Hal ini dilakukan agar pegawai lebih mengenal Madrasah dan meningkatkan pemanfaatan Madrasah untuk meningkatkan keterampilannya⁹⁶.

Sebagaimana dikemukakan Nanus dalam Nurul Hidayah, kepemimpinan visioner memainkan empat peran sebagai berikut:

- a. Seorang pemimpin visioner menentukan arah organisasi dengan bertindak sebagai penentu arah. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menciptakan visi, membagikannya, menginspirasi anggota tim dan pekerja, meyakinkan mereka bahwa apa yang dilakukan adalah hal yang benar, dan mendorong keterlibatan di seluruh fase upaya menuju masa depan.
- b. Pemimpin visioner adalah agen perubahan, dan tugas mereka adalah mendorong perubahan di dalam organisasi mereka sendiri. Setting organisasi yang statis dan status quo membuat pemimpin resah. Mereka memimpikan kesuksesan organisasi melalui penemuan-penemuan baru

⁹⁶ Churin 'Ain Hasyim 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 2019 DO - 10.14710/lenpust.v5i1.24763 (June 2019).

yang memacu kinerja. Pemimpin menerima hambatan dengan mengubahnya menjadi jadwal kerja yang logis dan jelas.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya : “Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur’an) dan Hikmah (Sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”⁹⁷

- c. Juru bicara, seorang pemimpin yang baik juga adalah orang yang menyadari dan menghargai semua mode komunikasi yang tersedia untuk mengartikulasikan dan menggalang dukungan untuk visi masa depan. Pemimpin, yang berfungsi sebagai juru bicara organisasi untuk visi, harus memberikan pesan yang menginspirasi setiap orang untuk berpartisipasi dan menyentuh baik visi internal maupun eksternal organisasi.
- d. Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang terampil. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus mengandalkan kolaborasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kapasitas semua "aktor" untuk berkolaborasi, merencanakan tindakan mereka, atau bekerja sama untuk "mencapai kemenangan" atau mewujudkan visi organisasi dioptimalkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin visioner harus mampu mengembangkan profesionalisme pengikutnya melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas output kerja

⁹⁷ Surat Al- Jumuah ayat 2, Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

karyawannya. Untuk membangun, memelihara, dan mengembangkan visi yang mereka beli, apa yang dibutuhkan, budaya yang perlu diciptakan, perilaku yang harus ditampilkan organisasi, dan bagaimana menerjemahkan visi menjadi kenyataan, pemimpin visioner harus mampu berkomunikasi, bersosialisasi, dan bekerja dengan orang-orang. perilaku dan budaya organisasi⁹⁸.

Pandangan Islam tentang kepemimpinan visioner melalui analisis sifat-sifat kepemimpinan Rasulullah Salallahu'alaihi Wassalam.

Teruji dan terbukti kejujurannya. Salah satu perilaku kritis yang paling kuat untuk mengembangkan kepercayaan (kredibilitas) pada seorang pemimpin adalah bersikap jujur.

Ia juga kompeten dan bijaksana, inventif dan berpikiran maju, tegas namun sederhana, berani namun rendah hati, kuat secara fisik, dan mampu menanggung kesulitan. Islam juga memberikan gagasan tentang kepemimpinan. Menurut Veithzal Rivai, setidaknya ada tiga pendekatan yakni pendekatan normatif, historis, dan teoretis yang harus diterapkan untuk memahami landasan konseptual kepemimpinan dari sudut pandang Islam. Ia juga kompeten dan bijaksana, inventif dan berpikiran maju, tegas namun sederhana, berani namun rendah hati, kuat secara fisik, dan mampu menanggung kesulitan. Islam juga memberikan gagasan tentang kepemimpinan. Menurut Veithzal Rivai, setidaknya ada tiga pendekatan yakni pendekatan normatif, historis, dan teoretis yang harus diterapkan untuk memahami landasan konseptual kepemimpinan dari sudut pandang Islam. (2014) Viethzal Rivai, hal. 10.

a. Pendekatan Normatif

Al-Qur'an dan Hadits, yang terbagi menjadi empat konsep utama,

⁹⁸ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta : Ar-Ruzz Medi, 2016).

memberikan landasan normatif bagi kepemimpinan Islam.

1) Setiap orang/diri dalam organisasi Islam adalah pemimpin (setidaknya untuk dirinya sendiri), dan untuk kepemimpinan itu, dia diharapkan bertanggung jawab. Hal ini tertuang dalam konsep tanggung jawab. Konsep utama yang pertama-tama harus dipahami oleh calon pemimpin agar tidak menyalahgunakan amanat yang telah diberikan kepadanya adalah apa arti tugas.

2) Prinsip etika tauhid

Pemerintahan Islam didasarkan pada ajaran moral monoteisme. Allah Subhanahuata'ala telah menyatakan standar dasar bagi seorang pemimpin dalam Surat Ali Imran ayat 118 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بِطَانَةً مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُوا مَا عَنِتُّمْ
 قَدْ بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ
 إِن كُنْتُمْ تَعْقِلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil teman kepercayaan dari orang-orang di luar kalangan (agama)-mu (karena) mereka tidak henti-hentinya (mendatangkan) kemudharatan bagimu. Mereka menginginkan apa yang menyusahkanmu. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka dan apa yang mereka sembunyikan dalam hati lebih besar. Sungguh, Kami telah menerangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu berpikir.”⁹⁹

3) Prinsip keadilan

Keadilan harus ditegakkan untuk mencegah munculnya stigma ketidakadilan, seperti kelompok marginal dan lainnya, yang menjunjung tinggi keseimbangan kepentingan.

⁹⁹ Surat Ali-Imron ayat 118, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

Deklarasi Allah Subhanahuata'ala dalam surat Surah Al-Anbiya' ayat 73 adalah sebagai berikut:

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

Artinya: *(Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah. ”¹⁰⁰*

4) Prinsip kesederhanaan

Seorang pemimpin harus melayani dan tidak mau dilayani, sebagaimana ditegaskan oleh Rasulullah Alaihi Wassailam yang mengisyaratkan bahwa “pemimpin suatu kaum adalah pelayannya” (HR. Abu Na’im).

Dari perspektif Islam, ada banyak teknik yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner, termasuk:

a) Pendekatan Historis

Al-Qur'an sangat penuh dengan kisah-kisah dari sejarah manusia yang dapat menjadi pelajaran bagi umat manusia saat ini dan menyediakan bahan pemikiran. Dengan perspektif sejarah ini diharapkan akan muncul pemimpin-pemimpin Islam yang menunjukkan sifat-sifat *sidiq*, *fathonah*, amanah, dan lain-lain yang diperlukan untuk keberhasilan kepemimpinan. Pelajaran moral yang tak ternilai dapat dipetik dari kisah-kisah yang

¹⁰⁰ Surat Al- Anbiya' ayat 73, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

terdapat dalam Alquran, hadits, sirah nabawiyah, dan sirah shahabah. Kisah-kisah ini juga mengungkapkan kebenaran tentang bagaimana hamba-hamba Allah rentan dibujuk oleh orang lain untuk jatuh ke dalam lautan dosa, meskipun seorang nabi masih bisa melakukan kesalahan dan dimintai pertanggungjawaban oleh Allah subhanahu wa ta'ala.

b) Pendekatan Teoritik

Ideologi Islam berpikiran terbuka. Konsekuensinya, Islam tidak menutup kemungkinan untuk mengungkapkan gagasan dan pemikiran di luar Islam, asalkan gagasan dan pandangan tersebut tidak bertentangan dengan Al-Quran dan As-Sunnah, sekalipun landasan konseptual pembentukan ideologi Islam itu sendiri adalah sempurna. Sallallahu'alihi Wassalam, Nabi. Mengingat bahwa kompleksitas persoalan kadang-kadang akan meningkat dan bahwa sejarah Islam mengungkapkan bahwa akan ada pembaharu pemikiran Islam di setiap zaman, maka kemajuan ilmu pengetahuan dan kerangka manajemen Islam, sepanjang berada dalam koridor keilmuan tertentu, sangat kuat. disarankan. Islam kini memiliki berbagai pandangan tentang kepemimpinan.

Setelah Nabi Salallahu'alaihi Wassalam wafat, wacana kepemimpinan Islam berkembang. Masyarakat Islam telah terpecah menjadi beberapa bagian atau kelompok. Organisasi-organisasi Islam ini kadang-kadang menempatkan tanggung jawab pada diri mereka sendiri atau bahkan mengingkari mereka. Keadaan seperti itu tidak diragukan lagi menguntungkan bagi pertumbuhan Islam. Masalah argumentasi atau ketidaksepakatan harus ditangani melalui proses dialog yang menggunakan penalaran. Jangan biarkan kebenaran apa pun diabaikan hanya karena bertentangan dengan ego Anda; sebaliknya, terapkan penalaran untuk menentukan pemikiran dan argumen mana yang benar

dan akurat. Karena kebenaran adalah kesesuaian kata-kata dengan kenyataan, itu harus ditegakkan. Meskipun kebenaran (kenyataan) tidak bisa dibohongi, pengetahuan kita mungkin belum mencapai kenyataan ini. Alternatifnya, pemahaman kita mungkin telah mencapai realitas (kenyataan), tetapi kita mengklaim menolaknya karena keegoisan. berdasarkan James M. Black. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk bekerja sama di bawah arahan mereka sebagai sebuah tim untuk mencapai beberapa tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk bekerja sama di bawah arahan mereka sebagai sebuah tim untuk mencapai atau mencapai tujuan yang ditentukan. (Viethzal Rivai), 2013: 106)). Peran seorang pemimpin adalah untuk melihat bahwa semua tanggung jawab dipenuhi dalam suatu organisasi. Tergantung pada kapasitasnya, seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin kelompok dapat memimpin.

Dalam kepemimpinan visioner, fokus utama pemimpin adalah misi masa depan dan proses berkesinambungan untuk tetap menjadi yang terbaik di perusahaan, keterlibatan karyawan dalam visi pemimpin mereka sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan dari visi masa depan, yaitu semakin banyak karyawan termotivasi dalam bekerja dan berkomitmen pada organisasi, semakin efektif hasil yang akan mereka capai, sistem atau manajemen yang efektif dapat mengatasi konflik dan hanya dapat mengatasi kelemahan manajemen yang baik dari kepemimpinan yang baik¹⁰¹

Guru dapat memperoleh manfaat dari perlindungan dan arahan dari

¹⁰¹ 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.

gaya kepemimpinan atasan saat menyesuaikan diri dengan tugas dan kondisi kerja baru. Seorang pemimpin yang unggul akan mampu mengomunikasikan optimisme dan keahliannya kepada instruktur yang akan berada di bawahnya sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif.¹⁰²

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 بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ 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 keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*¹⁰³

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

¹⁰² 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.

¹⁰³ Surat Ar Rad ayat 11, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama Republik Indonesia. <https://quran.kemenag.go.id/>

ini:

*“Ya Allah, barangsiapa yang memegang jabatan dalam urusan umatku lalu dia mempersulit mereka, maka persulitlah dia. Barangsiapa yang memegang jabatan dalam urusan umatku lalu dia memberikan pertolongan kepada mereka, maka tolonglah dia”*¹⁰⁴ (H.R Muslim, hadis no 1208).

1. 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 2003¹⁰⁵.

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

¹⁰⁴ Al-Imam Abul Firda Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi. (2004).Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. Bandung:Perencanaan Sinar Baru Algendindo Bandung.

¹⁰⁵ UU No.20, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)* (Bandung: Fokus Media, 2003).

memiliki visi dan tujuan serta mengawasi semua aspek administrasi pendidikan.¹⁰⁶

Kemampuan instruktur untuk memberikan kebebasan dan dukungan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara akurat, efisien, dan efektif merupakan tanda kepemimpinan madrasah yang baik. Untuk mewujudkannya, kepala madrasah harus mampu mengartikulasikan tanggung jawabnya dan beroperasi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan serta menjalin hubungan kekeluargaan dengan masyarakat, pengajar, dan siswa. Prinsip keramahtamahan dan kerja sama tim tidak boleh dilupakan. Dengan sikap kepala madrasah yang demikian diharapkan akan berhasil melaksanakan tujuan madrasah secara efektif dan sesuai dengan tatanan yang telah ditetapkan.

Standar operasional atau penggerak dalam menciptakan budaya perusahaan adalah kepala madrasah sebagai leader atau pemimpin pendidikan. Kepala madrasah harus menjadi panutan yang patut diteladani oleh para siswanya. Pepatah "Ing Ngarso sung Tuladha, Ing Madya mangun Karso, Tut Wuri Handayani" harus diikuti oleh seorang raja. Jika Anda ingin pengikut Anda sadar, maka pemimpin Anda harus menanamkan kesadaran pada mereka, dan mereka adalah pemain utama yang menjalankan instruksi Anda.

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

¹⁰⁶ Samsul Hadi, "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI," *Al Murabbi* (2017).

mendorong etos kerja dan tanggung jawab staf yang kuat.¹⁰⁷

Karena kepala madrasah merupakan pusat otoritas yang mengatur dunia madrasah, maka keberadaannya sangat menentukan bagi kelompok yang dipimpinnya.¹⁰⁸ Dalam penelitian Dedi Lazwardi, Mulyasa menegaskan bahwa kepala madrasah harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemimpin dengan melakukan beberapa tugas sekaligus, antara lain sebagai pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, motivator, dan inovator.¹⁰⁹

1) Pendidik

Sebagai seorang pendidik, Anda memainkan tugas yang sangat penting dan mulia. Pimpinan madrasah perlu memiliki rencana untuk meningkatkan tingkat profesionalisme di antara tenaga pendidik dan kependidikan mereka. Pemimpin madrasah harus mampu mengajarkan, memajukan, dan meningkatkan sekurang-kurangnya empat jenis nilai: (a) pembinaan mental, atau pemajuan masalah yang berkaitan dengan sikap batin dan karakter manusia; (b) pembinaan moral, atau pengutamaan hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik dan buruk tentang perbuatan, sikap, dan kewajiban; (c) perkembangan fisik, atau kemajuan masalah yang berkaitan dengan kebugaran jasmani, kesehatan, dan penampilan luar manusia; dan (d) pengembangan etika.

2) Manajer

Setiap organisasi harus melaksanakan berbagai prosedur yang disebut manajemen dalam rangka membantu tercapainya tujuan organisasi.

¹⁰⁷ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013).

¹⁰⁸ Kompri, *Manajemen Madrasah Orientasi Kemandirian Kepala Madrasah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

¹⁰⁹ Siti Wahyuni, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dan Inovator Dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif," *Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* (2018).

Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengarahkan, dan mengatur pekerjaan anggota organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya organisasi yang tersedia merupakan inti dari manajemen. Pemimpin madrasah harus mampu menyesuaikan dan memposisikan diri serta mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi tantangan.¹¹⁰

3) *Administrator*

Pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahny menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai penyelenggara pendidikan. Penyelenggaraan semua program madrasah, termasuk pencatatan, penyusunan, dan dokumentasinya dikoordinasikan secara erat oleh kepala madrasah. Sebagai kepala pengelola madrasah, ia dapat menggunakan kemampuannya untuk mengawasi jalannya madrasah yang dipimpinnya.

Adapun tugas yang harus dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengelola adalah sebagai berikut: (a) Membuat perencanaan yang merupakan salah satu tanggung jawab utama dan utama kepala madrasah; (b) Menyelenggarakan organisasi madrasah, dimana kepala madrasah harus mampu menerapkan prinsip pembagian kerja dan menjalankan kewenangan terhadap guru dan pegawai madrasah lainnya sesuai dengan struktur organisasi madrasah yang telah disusun.

Kemungkinan persaingan tidak sehat antar departemen dan antar staf sekolah dapat dihindari dengan koordinasi dan arahan yang efektif dan berkelanjutan; (d) melaksanakan manajemen kepegawaian yang meliputi penerimaan dan penempatan guru atau pegawai madrasah, pemberian tugas kepada guru dan pegawai madrasah, memberikan kesejahteraan bagi guru dan pegawai madrasah, serta memindahtangankan atau mengangkat guru atau

¹¹⁰ Ahmad Fawaid, "Upaya Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Suasana Religius Di SMA Negeri 3 Malang" (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016).

pegawai madrasah.¹¹¹

4) *Supervisor*

Salah satu tanggung jawab utama dalam penyelenggaraan pendidikan adalah pengawasan. Ini termasuk tanggung jawab pengawas pendidikan dan Kepala Madrasah terhadap instruktur dan personel sekolahnya.¹¹² Jika Kepala Madrasah bertugas melakukan pengawasan, ia harus mampu melakukan berbagai bentuk pengawasan dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

5) Pemimpin

Kata kerja "memimpin" menunjukkan arah menawarkan, membimbing, mengarahkan, dan berjalan di depan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan arahan, meningkatkan motivasi dosen, menjalin komunikasi dua arah, dan memberikan penugasan. Kepala Madrasah harus memiliki karakter unik yang menggabungkan kharisma, kemampuan fundamental, pengetahuan profesional, serta kemampuan administrasi dan manajerial.

Seorang pemimpin diperlukan karena (a) banyak orang bergantung pada mereka, (b) seorang pemimpin harus tampak berbicara untuk kelompok dalam keadaan tertentu, dan (c) seorang pemimpin dapat mengambil risiko di bawah tekanan. pada kelompok marga (cl) sebagai tempat kekuasaan¹¹³.

Ada beberapa pertimbangan penting untuk kepemimpinan direktur. Pertama-tama, kepala sekolah harus mampu menyampaikan cita-cita lembaga kepada dosen, mahasiswa, dan masyarakat luas. Kedua pemimpin

¹¹¹ Sugiono, "Strategic Planning: Shaping Or Emerging From Organisations," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).

¹¹² M Munawar, "Supervisi Akademik: Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2019).

¹¹³ Syarifudin, E (2004) Teori Kepemimpinan. iAl Qolam,21 (102), 459-477

madrasah harus dapat berinteraksi satu sama lain serta proses lembaga untuk memahami, berkomunikasi, dan mendiskusikannya. Ketiga, ia harus mampu mendorong kerja sama tim, dorongan untuk berhasil, semangat, dan potensi pada seluruh karyawan.¹¹⁴ Ketika isu baru berkembang, para pemimpin dapat mempengaruhi seberapa berhasil organisasi mereka menanganinya. Keberhasilan organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh peran yang dimainkan pemimpin dalam menyusun strategi organisasi. Kepemimpinan merupakan segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (resources) yang tersedia dalam suatu organisasi.

Untuk menjadi pemimpin yang berwibawa, tegas, adil, dan cerdas, serta dipuja oleh para pengikutnya, maka seorang pemimpin harus bekerja sekeras mungkin, komunikatif, berilmu, amanah, jujur, dan mampu mempengaruhi bawahannya.

Menurut Anis Fauzi dan Khawasi (2017), kepala madrasah merupakan penentu perkembangan madrasah. Sejatinya seorang kepala madrasah adalah seorang pendidik, pembimbing, perencana, pemimpin dan pengelola sebuah madrasah pada umumnya. Sebagai seorang pendidik, kepala madrasah harus mendidik dengan baik sebagai pembimbing sekaligus sebagai kepala madrasah.

Peraturan Menteri Agama Kemenag Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah yang telah diganti dengan PMA Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan atas PMA Nomor 58 Tahun 2017 menetapkan syarat menjadi kepala madrasah pada madrasah yang berada di bawah naungannya.

¹¹⁴ Haris, *Kepemimpinan Pendidikan*.

²⁰ Fauzi, A., & Khawasi, K. (2017). Strategi Pengembangan Madrasah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan*

Manajemen Pendidikan, 2(01), 65-74.

Aturan tersebut menentukan standar yang harus dipenuhi oleh pelamar untuk kepala sekolah.

Calon Kepala Madrasah harus memenuhi kriteria sebagai berikut agar memenuhi syarat:

- 1) Muslim.
- 2) mampu membaca dan menulis Alquran.
- 3) baik gelar empat tahun, gelar sarjana, atau sertifikat non-pendidikan dari universitas yang disetujui.
- 4) memiliki keahlian manajemen Madrasah.
- 5) memiliki sertifikat mengajar.
- 6) Pada saat diangkat, usia seseorang tidak boleh lebih dari 55 (lima puluh lima) tahun.
- 7) memiliki pengalaman mengajar paling sedikit 9 (sembilan) tahun di Madrasah yang diselenggarakan oleh pemerintah dan 6 (enam) tahun pengalaman mengajar di Madrasah yang dikelola oleh masyarakat.
- 8) memiliki golongan paling rendah III/c bagi instruktur yang berstatus PNS dan bagi guru yang bukan PNS memiliki golongan atau pangkat yang sebanding dengan pangkat yang diberikan oleh yayasan atau lembaga yang diakui yang dibuktikan dengan putusan sela.
- 9) berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah, sehat jasmani dan rohani.
- 10) dibebaskan dari tindakan disipliner yang keras atau ringan sesuai dengan hukum dan peraturan.
- 11) memiliki skor kinerja pekerjaan terburuk dalam dua (dua) tahun terakhir, namun nilai kinerja instrukturanya baik.
- 12) lebih disukai memiliki sertifikat Kepala Madrasah yang sesuai dengan tingkat yang diselenggarakan pemerintah untuk Madrasah.

Dari penegasan ganda ini dapat disimpulkan tipe-tipe pengelola madrasah sebagai berikut:

- 1) Non PNS di madrasah swasta baru, memenuhi kecuali syarat keempat, kelima, ketujuh, dan kedelapan.
- 2) Non PNS di madrasah swasta, memenuhi kecuali syarat kelima dan kedelapan
- 3) PNS di madrasah swasta, harus memenuhi keduabelas syarat tersebut
- 4) PNS di madrasah negeri, harus memenuhi keduabelas syarat tersebut

Selain itu, dijelaskan juga terkait beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Balai Diklat Agama, Badan Litbang, Diklat Kementerian Agama, dan/atau lembaga terakreditasi lainnya, adalah lembaga yang memberikan Surat Keterangan Kepala Madrasah sebagaimana diketahui.
- 2) Selama paling lama 3 (tiga) tahun, Kepala Madrasah pada Madrasah yang diselenggarakan Pemerintah yang sedang menjabat tetapi belum memiliki ijazah Kepala Sekolah harus memiliki ijazah Kepala Sekolah.
- 3) Memenuhi kriteria sebagai berikut, khususnya bagi Kepala Madrasah di daerah perbatasan, terpencil, dan tertinggal:
 - a) memiliki pengalaman mengajar minimal empat tahun,
 - b) dengan jabatan terendah direktur junior tingkat I, kelas III/b.¹¹⁵

Bagian pendidikan formal kementerian agama yang mengkoordinasikan pendidikan umum dengan kekhasan Islam dikenal dengan nama madrasah, dan pimpinannya adalah kepala madrasah. Menurut PMA Nomor 58 Tahun 2017 Pasal 2, ada tiga kategori kepala madrasah yang berbeda, yaitu:

- 1) Kepala madrasah di madrasah negeri (madrasah negeri) berstatus pegawai negeri sipil (PNS)

¹¹⁵ Kementerian Agama RI, "Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah."

- 2) Kepala madrasah rakyat (madrasah swasta) berstatus PNS
- 3) Di madrasah yang dikelola masyarakat (madrasah swasta), kepala madrasah berstatus non-PNS.

Di antara berbagai jenis kepala madrasah tersebut juga terdapat perbedaan persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala madrasah. Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan atas PMA Nomor 58 Tahun 2017 tentang Pasal 1 Kepala Madrasah cukup spesifik mengenai prasyarat menjadi kepala madrasah. Peraturan ini merevisi persyaratan sebelumnya yang digariskan dalam LDC 58 tahun 2017.

Kepala madrasah harus memiliki keterampilan kepemimpinan, antara lain kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi guru dan warga lainnya untuk mencapai tujuan madrasah, menginspirasi madrasah dan menginspirasi partisipasi dalam setiap kegiatan madrasah, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan mendelegasikan wewenang secara tepat. Akibatnya, pemimpin madrasah warga juga harus memiliki kredensial pribadi yang kuat, seperti kebiasaan madrasah. Dengan kata lain, siswa menjadikan kepala madrasah sebagai contoh seorang pemimpin yang harus memiliki atribut mental, fisik, emosional, sosial, etika, dan kepribadian yang positif agar efektif dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinan.

2. Pendidikan Madrasah

Ungkapan bahasa Arab “Darasa-Yadrusu-Darsan-Madrasatan” merupakan sumber dari kata “Madrasa” yang berarti “sekolah” dalam bahasa Inggris. Dalam tata bahasa arab, kata madrasah adalah dharaf makan yang berarti gambaran suatu tempat, dalam hal ini madrasah berarti tempat belajar. Meskipun istilah “sekolah” awalnya berasal dari bahasa asing, khususnya school dan scola, kata “madrasah” diterjemahkan menjadi “sekolah” dalam bahasa Indonesia. Secara teknis, tidak ada perbedaan antara madrasah dan

sekolah dalam hal proses belajar mengajar; Namun di Indonesia, madrasah diberi arti yang lebih spesifik dan disebut sebagai “sekolah agama” tempat para siswa mempelajari Islam dan seluk beluknya (Hidayat dan Machali, 2012: 127). Madrasah yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan Islam telah menyatu dengan budaya Indonesia.

Sejak masa penjajahan Belanda hingga saat ini, madrasah di Indonesia telah berkembang menjadi lembaga pendidikan yang signifikan. Penulis memberikan gambaran singkat tentang evolusi sejarah Madrasah di Indonesia pada bagian-bagian berikut. Madrasah pertama kali muncul pada masa penjajahan Belanda sebagai hasil dari gerakan reformasi yang didorong oleh umat Islam. Persepsi bahwa sistem pendidikan Islam konvensional tidak mampu menjawab tuntutan praktis masyarakat merupakan elemen penting dalam pengembangan madrasah. Selain itu, ada kekhawatiran tentang seberapa cepat ide-ide sekuler dapat menyebar melalui masyarakat sebagai hasil dari kemajuan pendidikan. Para reformis kemudian memasukkan pengajaran Islam ke sekolah-sekolah melalui pendirian madrasah untuk menangkal pertumbuhan sekularisme. Penyelenggaraan kedua sistem pendidikan ini kemudian diupayakan dihapuskan pada masa orde lama. Setidaknya ada tiga percobaan. Langkah pertama adalah memasukkan pelajaran agama ke dalam kurikulum umum lembaga publik dan swasta. Yang kedua adalah memasukkan pendidikan umum ke dalam kurikulum madrasah. Ketiga, pembentukan Sekolah Pendidikan Guru Agama (PGA) untuk mendidik para pendidik agama di madrasah dan sekolah umum. Indonesia menetapkan dua sistem pendidikan pada awal pemerintahan Orde Baru (1966), yaitu pendidikan umum dan pendidikan agama. Sebenarnya masa penjajahan Belanda inilah yang memunculkan dualitas ini dalam sistem pendidikan.

Dua pilar politik utama nasionalisme dan pengaruh Islam juga dipupuk oleh sistem pendidikan ini. Pemerintah Indonesia berusaha menggabungkannya menjadi satu filosofi Pancasila selama pertumbuhannya. Madrasah sejak awal rezim Orde Baru tidak didukung oleh sistem hukum resmi yang digunakan. Presiden Soeharto mengeluarkan Keputusan Presiden (Keppres) nomor 34 tahun 1972 dan Instruksi Presiden (Inpres) nomor 15 tahun 1974 untuk mengatur madrasah yang sebelumnya berada di bawah kendali Menteri Agama. Reaksi umat Islam cukup beragam dan seringkali negatif. Pendekatan ini dipandang sebagai upaya untuk mensekulerkan Indonesia dan menghapus madrasah dari sistem pendidikan. Menanggapi hal tersebut, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud), Menteri Agama (Menag), dan Menteri Dalam Negeri (Mendagri) bersama-sama mengumumkan keputusan atas nama pemerintah. Sambil memulihkan status administrasi madrasah di bawah kementerian agama, isinya juga harus mengandung inisiatif luas yang ditetapkan pemerintah. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang antara lain dibedakan dengan menguatnya sistem pendidikan Islam sebagai lembaga pendidikan nasional, maka keberadaan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam semakin diakui oleh masyarakat. pemerintah pada masa reformasi.

Dengan semakin banyaknya prospek tumbuh dan berkembang, lembaga pendidikan Islam dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kemajuan pendidikan nasional. Saat ini, madrasah dijalankan oleh Kementerian Agama dan merupakan komponen penting dari sistem pendidikan negara. Hal ini sejalan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 dan membentuk Sistem Pendidikan Nasional. Karena madrasah berada

di bawah Kementerian Agama, mereka wajib memastikan bahwa pendidikan dilaksanakan secara terpusat. Dengan kata lain, pemerintah pusat memiliki semua kewenangan. Tentu saja, ada keuntungan dan kerugian untuk ini.

Dengan mengadopsi manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma manajemen pendidikan di madrasah, madrasah mungkin, jika kita menyimpang dari sejumlah tantangan madrasah seperti yang dijelaskan di atas, membuka jalan bagi administrasi sistem pendidikan yang terdesentralisasi.

3. Mutu Pendidikan

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.¹¹⁶

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.¹¹⁷ Istilah "kualitas" dalam bahasa Inggris berasal dari kata "kualitas", yang berarti kualitas. Pengertian "ukuran" untuk "kualitas" dalam bahasa Indonesia adalah "kualitas", dimana "ukuran"

¹¹⁶ A. Mundiri, "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren," *Pedagogik* (2015).

¹¹⁷ M. Yunus, *Kamus Arab Indonesia* (Bandung: Al-Maarif, 2016).

mengacu pada tingkat atau derajat kualitas suatu benda.¹¹⁸ Akibatnya, kualitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana sesuatu dianggap cocok atau bahkan melampaui harapan yang diinginkan.¹¹⁹ 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.¹²⁰ Oleh karena itu, penting untuk melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem agar dapat memahami mutu pendidikan formal di sekolah. Kualitas sistem juga dipengaruhi oleh kegiatan yang dilakukan hingga diperoleh hasil serta komponen-komponen yang menyusun sistem tersebut.

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)¹²¹. 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 efektif¹²². Salah satu faktor penting didalam meningkatkan mutu pendidikan yakni kemimpinan partisipatif kepala sekolah dan kompetensi guru. Hasibuan mendefinisikan kepemimpinan (leadership) sebagai “proses

¹¹⁸ L. Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka., 2016).

¹¹⁹ Z. Hasan Baharun, *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2017).

¹²⁰ Nasrul Amin, Feri Siswanto, and Lukman Hakim, “Membangun Budaya Mutu Yang Unggul Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam,” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2018).

¹²¹ Susanti, Heri. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2.1 (2021): 33-48.

¹²² Hidayati, “Kepemimpinan Dan Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Tarbiyah* (2015).

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.¹²³ Sebuah gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif memungkinkan bawahan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.¹²⁴

Mutu lulusan dan pelayanan yang menyenangkan pihak-pihak yang terkait dalam pendidikan merupakan indikator mutu pendidikan. Lulusan yang berkualitas adalah mereka yang berkualitas, memiliki sikap positif, dan memiliki nilai yang baik (kognitif, afektif, dan psikomotorik) dan diterima untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan kegiatan pemenuhan kebutuhan peserta didik, instruktur, staf, dan masyarakat secara tepat waktu dan sesuai sehingga semua orang dapat memperoleh manfaat

Puas dengan pelayanan yang diberikan sekolah.¹²⁵ Akibatnya, proses pendidikan tergantung pada kualitas pendidikan. Oleh karena itu, salah satu inisiatif untuk mencapai keunggulan dalam penyelenggaraan pendidikan adalah dengan memperbaiki proses pendidikan.

Lebih lanjut ditekankan bahwa kemampuan lembaga pendidikan untuk menggunakan sumber daya pendidikan untuk meningkatkan kapasitas pembelajaran dengan cara terbaik merupakan tolak ukur kualitas pendidikan. Analisis konseptual ini lebih menekankan pada kinerja kelembagaan yaitu kecenderungan untuk lebih efisien dalam penggunaan sumber daya pendidikan dan semakin baik hasil yang diperoleh maka dapat dikatakan

¹²³ M. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. (Jakarta: Gunung Agung, 2013).

¹²⁴ H Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Pustaka setia, 2014).

¹²⁵ Muhammad Fadhli, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan,” *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1 (December 2017): 215.

bahwa pendidikan itu berkualitas.

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kepuasannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan¹²⁶.

Mutu pendidikan multidimensi meliputi aspek mutu input, proses dan keluaran. Oleh karena itu, pengembangan pencapaian mutu harus dimulai secara holistik dari input, proses dan output, maka dari itu, mutu pendidikan adalah mutu pelayanan berbagai lembaga pendidikan kepada peserta didik dan tenaga pendidiknyanya atas terjadinya proses pendidikan yang baik sehingga dapat terselenggara dengan baik¹²⁷.

Anda akan menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan masuk ke lingkungan

Untuk mencapai mutu pendidikan yang baik, mutu tersebut harus didukung oleh sekolah yang bermutu. Sekolah yang bermutu harus memberikan identitas dan pedoman bagi setiap anggota organisasi sekolah (kepala sekolah, guru, staf, dan siswa) agar berfungsi dengan benar dan sesuai dengan prinsip dan nilai. Hanya dengan demikian sekolah akan memiliki budaya dan lingkungan. keterampilan berorganisasi di sekolah. Agar setiap anggota organisasi sekolah dapat berprestasi dan menjamin mutu sekolah tinggi, maka harus diciptakan budaya dan lingkungan organisasi yang berorientasi pada mutu¹²⁸.

Pendidikan Islam adalah usaha sadar untuk membimbing manusia

¹²⁶ Syaiful Gala. (2007). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: CV.Alfabet

¹²⁷ Popi Syaiopiatin. 2010. Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa. Bogor:Ghalia Indonesia.

¹²⁸ Fadhli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan."

agar menjadi mukmin yang kuat jasmani, rohani, dan spritual, serta mukmin yang cerdas, berbudi pekerti luhur dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk kepentingan dirinya sendiri, masyarakatnya, dan lingkungannya.¹²⁹

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 Islam¹³⁰.

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 pendidikan¹³¹.

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

¹²⁹ Muhammad Hambal Shafwan, *Intisari Sejarah Pendidikan Islam* (Solo: Pustaka Arafah, 2014).

¹³⁰ HM Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

¹³¹ Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam Dalam Perspektif Filsafat* (Jakarta: Kencana, 2014).

aspek kehidupan dan penghidupan¹³².

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 masyarakat¹³³. 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.

4. 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

¹³² Tim Dosen Pendidikan Agama Islam, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Karakter Di Perguruan Tinggi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016).

¹³³ Jamila, “Pendidikan Berbasis Islam Yang Memandirikan Dan Mendewasakan,” *Jurnal EduTech* (2016).

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 Sumatera 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%.

B. Kerangka Pikir

Rendahnya mutu pendidikan pada semua jenjang dan satuan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia dengan sistem pendidikannya. Pengembangan kurikulum nasional dan daerah, pelatihan guru untuk peningkatan kompetensi, pembelian buku dan perangkat pembelajaran, pembelian dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan, serta perbaikan sekolah/madrasah hanyalah sebagian kecil dari upaya yang dilakukan untuk

meningkatkan kaliber pendidikan nasional.¹³⁴ Ukuran mutu pendidikan yang beragam, bagaimanapun, tidak menunjukkan peningkatan yang berarti. Bahkan jika kualitas pengajaran di madrasah tertentu, khususnya di kota-kota, telah meningkat, beberapa tetap meresahkan.

Pada dasarnya, tujuan pendidikan adalah membekali orang dengan keterampilan yang mereka perlukan untuk hidup lebih sejahtera di masa depan baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat secara keseluruhan dan sebagai warga negara dari berbagai bangsa. Bagi penganut agama, masa depan terdiri dari kehidupan ini dan akhirat yang menyenangkan. Kondisi pendidikan saat ini, bagaimanapun, jauh dari apa yang diharapkan masyarakat saat ini. Lulusan berkualitas rendah, solusi sebagian atau terfragmentasi untuk masalah pedagogis, dan peningkatan fokus pada proyek adalah karakteristik dari fenomena ini. Akibatnya, masyarakat sering dikecewakan oleh hasil pendidikan. Mereka terus mengangkat keprihatinan tentang bagaimana pendidikan cocok dengan dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, dan budaya dan bagaimana kaitannya dengan kebutuhan masyarakat.

Berkaitan dengan sektor industri, keuangan, telekomunikasi, dan pasar tenaga kerja lainnya yang sering menguji madrasah, kualitas lulusan pendidikan tidak sejalan dengan tuntutan pasar tenaga kerja dan perkembangan. Jika dilihat dari segi moralitas, akhlak, dan jati diri bangsa dalam konteks keragaman budaya bangsa, bahkan sumber daya manusia yang dikembangkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memadai.

Masing-masing hal tersebut bertentangan langsung dengan Undang-

¹³⁴ Syaiful Islam, "Karakteristik Pendidikan Karakter; Menjawab Tantangan Multidimensional Melalui Implementasi Kurikulum 2013," *EDURELIGIA; JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 1 (February 2017).

Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas) Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia. Tujuan penyelenggaraan pendidikan adalah memberdayakan seluruh lapisan masyarakat melalui keterlibatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan, menurut bab III pasal 4 ayat 6.¹³⁵

Karena perbedaan ini, beberapa individu memiliki pandangan negatif terhadap madrasah. Beberapa orang percaya bahwa karena sekolah tidak lagi menjamin pekerjaan yang baik, pendidikan tidak lagi mampu memberi mereka mobilitas sosial vertikal. Masa depan anak-anak tidak terjamin dengan bersekolah di madrasah. Salah satu cara untuk menumbuhkan kehebatan pribadi anak adalah dengan mengubah paradigma pendidikan saat ini menjadi paradigma pendidikan yang berorientasi pada kualitas, seperti yang telah disampaikan.

Perubahan besar dalam strategi pembangunan sektor pendidikan dibawa oleh reformasi politik di Indonesia pada akhir abad ke-20. Kebijakan-kebijakan tersebut terutama didasarkan pada dua paradigma baru, yaitu otonomi dan demokrasi. Industri pendidikan digolongkan sebagai sektor otomasi dengan sektor pembangunan daerah lainnya antara lain kehutanan, pertanian, koperasi, dan pariwisata berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang otonomi daerah.

Sektor pendidikan bersifat mandiri, seperti halnya sektor

¹³⁵ UU No.20, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)*.

pembangunan lain yang berfokus pada daerah. Otonomi yang diinginkan kemudian dipromosikan di madrasah (sekolah), di mana kepala madrasah dan pengajar diberi tanggung jawab yang signifikan untuk meningkatkan standar madrasah dan meningkatkan pengalaman belajar untuk meningkatkan standar hasil belajar. Karena pemerintah daerah hanya mendukung berbagai kegiatan pendidikan, termasuk infrastruktur dan berbagai program pembelajaran yang disediakan oleh madrasah, maka menjadi tanggung jawab pengajar dan kepala madrasah untuk mengontrol kualitas hasil belajar siswa.

Sebagai bagian dari peningkatan mutu, kepala madrasah selain kemitraan dengan pemerintah daerah, pihaknya juga bekerja sama dengan masyarakat (komite madrasah) untuk membahas program madrasah dengan pemangku kepentingan dan pengguna tersebut. Di sinilah kepala madrasah dapat bertanya sekaligus mempertanggungjawabkan berbagai aspek dan pelaksanaan program kepada pemangku kepentingan madrasah¹³⁶.

Masalah kualitas selalu berdampak pada daya jual institusi pendidikan. Standar pengajaran, sarana dan prasarana, dosen dan mahasiswa, serta hasil belajar, semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi dan reputasi suatu institusi. Harga jual dan minat untuk mendaftar di lembaga pendidikan tersebut meningkat seiring dengan peningkatan kualitas lulusan. Di sisi lain, rendahnya mutu lulusan juga akan mengakibatkan rendahnya minat dan penerimaan masuk ke lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sekolah harus mengutamakan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan mencakup semua bagian dari proses pendidikan, mulai dari input, proses, dan produk, bukan hanya satu. Peningkatan elemen manajemen yang sangat baik adalah salah satu metrik

¹³⁶ Syaiful Anwar, "Pengembangan Budaya Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kota Bandar Lampung," *ANALISIS: Jurnal Studi Keislaman*, (2014).

yang digunakan untuk mengukur kenaikan ini. Setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan, akan mampu memberikan kinerja dan hasil yang berkualitas jika pengelolaannya ditangani dengan tepat.¹³⁷

Ketika datang ke operasi, kualitas ditentukan oleh dua hal: pemenuhan standar yang ditentukan dan pemenuhan spesifikasi yang diharapkan berdasarkan tuntutan dan kebutuhan pengguna jasa. Karakteristik pertama dikenal sebagai kualitas faktual (atau asli), sedangkan kualitas kedua dikenal sebagai kualitas perseptual (atau persepsi). Mutu sebenarnya merupakan profil lulusan lembaga pendidikan yang memenuhi persyaratan untuk tujuan pendidikan, berupa kriteria kompetensi dasar berupa standar akademik minimal yang dicapai peserta didik. Sementara itu, tumbuh minat konsumen eksternal terhadap lulusan lembaga pendidikan dan kepuasan terhadap tingkat pendidikan yang dirasakan¹³⁸.

C. 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.

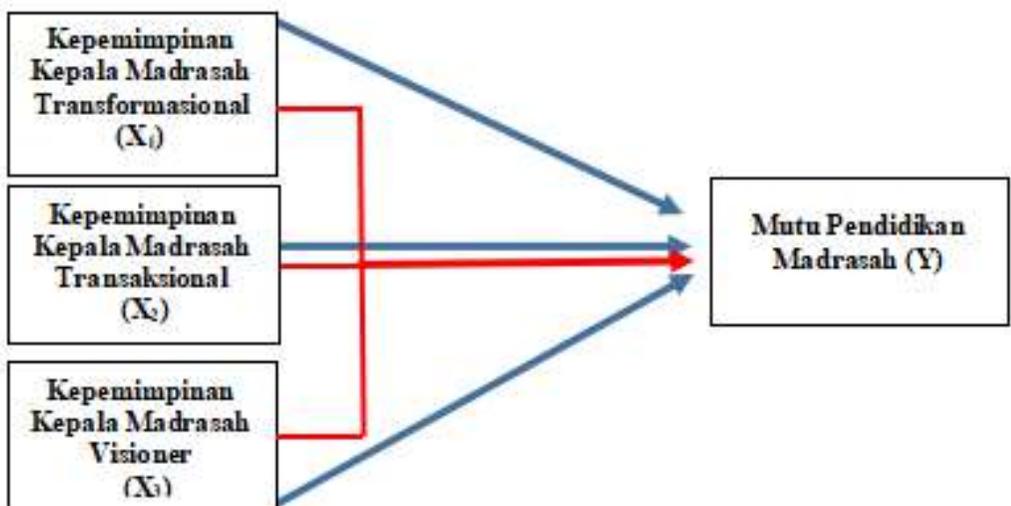
¹³⁷ Anwar, "Pengembangan Budaya Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kota Bandar Lampung."

¹³⁸ Hasan Baharun, *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*.

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

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

Gambar 2. 1 Pengaruh Antar Variabel



BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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.

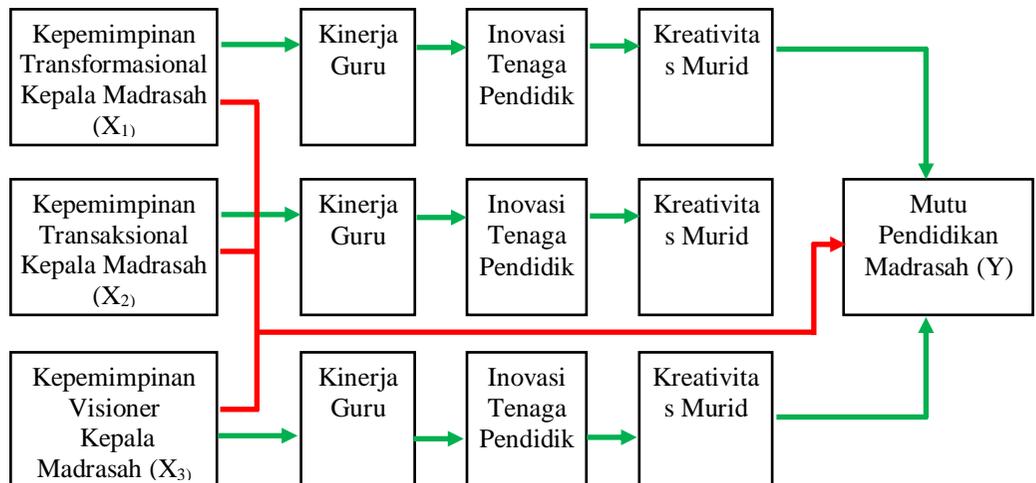
2. Jenis Penelitian

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, pictogram, metode perhitungan, median, rata-rata, standar deviasi dan perhitungan persentase.

B. Desain Pengembangan

Desain pengembangan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

Gambar 3. 1 Desain Pengembangan Kepemimpinan



Menurut Tregold, kepemimpinan yang unggul adalah masalah keunggulan dalam disiplin. Apa yang membedakan pemimpin hebat dari pemimpin "biasa-biasa saja" adalah kemampuan dan kepercayaan diri untuk

melepaskan dan memberi ruang bagi evolusi seluruh tim mereka.

“Pemimpin besar adalah seorang fasilitator. Mereka adalah seseorang yang berhasil mendapatkan hasil terbaik dari seluruh orang-orang yang dipimpinnya. Mereka menginspirasi, memotivasi dan memberdayakan.”¹³⁹

Pemimpin terbaik bekerja di lingkungan kerja yang transparan dan kreatif, sama seperti orang yang bekerja untuk mereka.

Menurut Tregold, setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin yang hebat, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk tim kecil proyek perbaikan. Berikut adalah empat langkah yang dia sarankan untuk membantu Anda mengembangkan keterampilan kepemimpinan tim.

1) Tersenyum

Saat Anda tersenyum, itu tidak hanya membantu Anda menciptakan koneksi, tetapi juga dapat membuat orang-orang di sekitar Anda merasa nyaman. Ini, menurut pengalaman Tregold, adalah salah satu sikap yang disukai anggota tim. Karena dengan tersenyum, anggota tim Anda merasa sedang bekerja sama. Tersenyum ternyata dapat melepaskan endorfin yang dapat mengurangi stres dan membuat orang lebih bahagia.

2) Lebih banyak mendengarkan

Ketika Anda mendengarkan keluhan, saran, atau ide anggota tim Anda, itu membuat mereka merasa kehadiran mereka berharga. Dan tentu saja, itu juga membuat anggota tim Anda lebih menghargai Anda. Tregold menjelaskan bahwa banyak pemimpin tidak tahu apa yang harus dikatakan ketika mereka bersama anggota tim mereka. Hal termudah untuk dilakukan adalah mengajukan pertanyaan dan mendengar jawaban dari anggota tim Anda. Banyak orang senang memiliki kesempatan untuk

¹³⁹ Tregold

berbicara dan semakin banyak Anda mendengarkan mereka, semakin banyak Anda dapat belajar tentang bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka, bagaimana mereka melihat masa depan, dan mungkin yang terpenting, informasi yang dapat Anda peroleh tentang hambatan yang mereka hadapi. di tempat kerja dan apa yang mencegah mereka berkembang. Tregold mengatakan bahwa ketika dia lebih sering mendengarkan, anggota timnya sering mendatangnya dengan potensi masalah, yang memiliki efek peningkatan kinerja.

3) Jalin komunikasi

Ekspresikan dan komunikasikan tujuan Anda kepada tim, alasan tujuan yang ingin Anda capai, dan kemajuan yang dicapai. Ketika anggota tim Anda yang lain mulai mengerti, mereka akan lebih terlibat dan terlibat, dan pada akhirnya berperan aktif dalam mencapai kesuksesan bersama.

Menurut Tregold, Anda tidak akan percaya berapa banyak pemimpin yang dia coba ajak bicara dan tidak menyampaikan tujuannya kepada timnya. Oleh karena itu sulit bagi pemimpin untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4) Berikan pengakuan

Semua orang menyukai pengakuan. Menurut psikolog Amerika Abraham Maslow dan bukunya yang berjudul “Hierarchy of Need”, pengakuan merupakan hal yang paling mendasar yang dibutuhkan setiap orang. Untuk itu, Tregold menyarankan untuk menjadi seorang pemimpin, penting untuk memberikan umpan balik yang positif. Tidak selalu harus berupa bonus besar, bahkan ucapan terima kasih, tepukan di punggung atau ucapan “kerja bagus” bisa menjadi hal yang menyenangkan bagi mereka.

Menurut (Robin Trehan) ada 10 (sepuluh) langkah penting untuk mengembangkan kepemimpinan yaitu;

- 1) Rendah hati. Banyak orang yang mendapatkan kekuasaan, dan mereka begitu saja melepaskannya. Sebagai pemimpin, pekerjaan Anda adalah memimpin. Anda tidak bisa melakukannya jika menurut Anda posisi Anda diatas orang lain.
- 2) Menentukan tujuan. Dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Banyak orang yang menentukan tujuan dan didalam perjalanannya, mereka kehilangan arah. Ini biasanya dikarenakan menentukan tujuan yang tidak bisa dicapai. Tentukan tujuan yang bisa diraih sehingga tidak berakhir dengan kekecewaan.
- 3) Berusaha keras untuk mencapai yang terbaik. Untuk menjadi pemimpin yang besar, Anda tidak bisa berleha-leha dengan kehidupan Anda, Anda harus berusaha keras untuk melakukan segala sesuatunya dengan yang terbaik.
- 4) Mempertahankan posisi Anda. Seorang pemimpin memerlukan reputasi yang menonjol. Ketika seseorang mendengar namanya, maka akan mengaitkannya dengan pekerjaan besar yang pernah dilakukannya, atau bagaimana mereka bisa mengelola sesuatu.
- 5) Belajar dari kesalahan. Mereka belajar dari kesalahan dan merubahnya menjadi sesuatu yang produktif. Ini harus dilakukan atau jika tidak Anda akan berputar-putar di masalah yang sama.
- 6) Berpikiran terbuka. Orang-orang disekitar Anda mungkin memiliki sesuatu untuk dikontribusikan dan dengan berpikiran terbuka Anda akan memiliki peluang yang tidak terbatas.
- 7) Percaya diri. Anda tidak bisa berharap orang lain percaya pada Anda jika Anda tidak percaya pada diri sendiri. Percaya diri tidak membuat Anda lebih baik dari orang lain, ini hanya menunjukkan Anda memiliki kelas dan karakter.

- 8) Memberi. Bersedia untuk memberi. Jika Anda melakukan ini, makin banyak orang yang bersedia melakukan sesuatu tanpa mengeluh.
- 9) Memenuhi janji. Jika Anda bilang akan melakukan sesuatu, pastikan Anda melakukannya.
- 10) Mendengarkan. Anda harus mau mendengarkan dan memahami apa yang dirasakan sekitar Anda. Mungkin Anda pemimpinnya, tapi perasaan mereka sama pentingnya seperti Anda¹⁴⁰.

Menurut (Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A, 2008), pada penerapannya, model desain organisasi terdiri dari 2 model, yaitu Desain organisasi Mekanistik dan Desain organisasi Organik.

1) Desain Organisasi Mekanistik

- a. Proses kepemimpinan tidak mencakup persepsi tentang keyakinan dan kepercayaan.
- b. Proses motivasi hanya menyadap motif fisik, rasa, aman, dan ekonomik melalui perasaan takut dan sanksi.
- c. Proses komunikasi berlangsung sedemikian rupa sehingga informasi mengalir ke bawah dan cenderung terganggu tidak akurat.
- d. Proses interaksi bersifat tertutup dan terbatas, hanya sedikit pengaruh bawahan atas tujuan dan metode departemental.
- e. Proses pengambilan keputusan hanya di tingkat atas, keputusan Relatif.
- f. Proses penyusunan tujuan dilakukan di tingkat puncak original, tanpa mendorong adanya partisipasi kelompok.
- g. Proses kendali dipusatkan dan menekankan upaya memperhalus kesalahan.

2) Desain Organisasi Organik

- a. Proses kepemimpinan mencakup persepsi tentang keyakinan dan

¹⁴⁰ Robin Trehan

- kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam segala persoalan.
- b. Proses motivasi berusaha menimbulkan motivasi melalui metode Partisipasi.
 - c. Proses komunikasi berlangsung sedemikian rupa sehingga informasi mengalir secara bebas keseluruh organisasi yaitu ke atas ke bawah dan kesamping.
 - d. Proses interaksi bersifat terbuka dan ekstensif, bai atasan ataupun bawahan dapat mempengaruhi tujuan dan metode partemental.
 - e. Proses pengambilan keputusan dilaksanakan di semua tingkatan melalui proses kelompok.
 - f. Proses penyusunan tujuan mendorong timbulnya partisipasi kelompok untuk menetapkan sasaran yang tinggi dan realistis.
 - g. Proses kendali menyeber ke seluruh organisasi dan menekan pemecahan masalah dan pengendalian diri.
 - h. Desain organisasi yang efektif tidak dapat berpedoman pada teori sebagai satu cara terbaik melainkan manajer harus menerima sudut pandang bahwa desain mekanistik atau desain organik lebih efektif bagi organisasi¹⁴¹.

C. Tempat dan Waktu 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

¹⁴¹ Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat. Hal. 214-224

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

c. MAN 1 kabupaten Serang

Jl. Kedayakan, 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.

D. 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 penelitian¹⁴². Sedangkan Supardi, memberi pengertian populasi sebagai berikut :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ...

¹⁴² S. Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis* (Rineka Cipta, 2017).

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 itu¹⁴³”.

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

¹⁴³ Supardi

karakteristik heterogen, pengambilan sampel selain persyaratan ukuran sampel harus memenuhi persyaratan keterwakilan (representasi) atau mewakili seluruh komponen populasi”¹⁴⁴.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (Random sampling). Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Akdon, sebagai berikut.

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

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

¹⁴⁴ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*. 2017

untuk menghindari responden yang tidak mengumpulkan kuesioner.

Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	%
Guru	116	85.3
Staf	20	14.7
Total	136	100.0

E. 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.¹⁴⁵ Sepengaruh dengan pengertian 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.

a. 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.

b. Teknik Angket

Kuesioner dibagikan kepada responden dalam hal ini hingga 136 guru dan

¹⁴⁵ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*. 2017

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.

2. 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 dijawab¹⁴⁶.

¹⁴⁶ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*.

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 (\surd) 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).

3. Variabel Penelitian dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu X₁ (Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah), X₂ (Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah), X₃ (Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah) dan Y (Mutu Pendidikan Madrasah). Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Guru dan Staf di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) di Banten.

4. Teknik Pengukuran Variabel Penelitian

Untuk mengukur masing-masing variabel, disiapkan dua format instrumen penelitian berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu format instrumen variabel

X dan variabel Y. Teknik pengukuran kedua variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2012, p.134) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dibagi menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator tersebut digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Dalam penelitian ini, responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian atau menentukan pendapat sesuai dengan pengalaman mengenai indikator-indikator pada kuesioner dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia.

- a. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

**Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan
Transformasional
Kepala Madrasah**

Indikator	Deskriptor	No Item	
		(+)	(-)
Kharisma	Merupakan ciri-ciri unggul dan tingkah laku unggul pemimpin seperti sanggup berkorban demi organisasi, menunjukkan keyakinan dan kewibawaan, berpegang kuat pada nilai-nilai organisasi dan menekankan kepada pentingnya mempunyai misi bersama	1, 2, 6, 7, 8, 10, 14, 16, 31	
Kepekaan Individu	Memberi perhatian secara individu denan memberi penekanan kepada puncak-puncak keperluan yang dapat menimbulkan kepuasan kepada pengikut-pengikut. Pemimpin senantiasa mendengar, berbincang serta menolong menyelesaikan masalah dan perkara yang bersifat pribadi.	3, 5, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 32	

<p>Stimulasi Intelektual</p>	<p>Kemahiran merangsang intelektual para bawahan secara aktif dengan memberi dorongan kepada para bawahan supaya mengkaji dan menilai keadaan lama, mengikut perspektif yang baru. Pemimpin senantiasa mengajak para bawahan membuat keputusan dengan bukti-bukti yang konkrit serata meyakinkan para bawahan tentang perlunya bekerja sebagai satu kelompok dan bukan secara individu untuk mencapai tujuan organisasi</p>	<p>4, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24</p>	
<p>Inspirasi</p>	<p>Pemimpin mencetuskan ilham para bawahan dengan memberi perangsang dan menjelaskan tujuan yang hendak dicapai secara menarik dan meyakinkan. Ini akan membangkitkan rasa ingin berusaha dengan lebih gigih untuk mencapai prestasi tinggi yang melampaui harapan</p>	<p>9, 12, 29</p>	

b. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

**Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Transaksional
Kepala Madrasah**

Indikator	Deskriptor	No Item	
		(+)	(-)
Contingent Reward	Menggambarkan bahwa sistem pembayaran sudah lazim dipakai sebagai aransemen untuk memengaruhi, yang mana ada kesepakatan secara eksplisit atau implisit atas tujuan yang akan dicapai dalam rangka untuk mendapatkan reward yang diinginkan	1, 5, 8, 12, 16	
Active Management By Exception	Bagaimana pemimpin secara aktif memonitor penyimpangan yang dilakukan oleh bawahan dan mengambil tindakan koreksi hanya jika bawahan gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	3, 4, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20	
Passive Management By Exception	Bagaimana pemimpin secara pasif memonitor penyimpangan yang dilakukan oleh bawahan dan mengambil tindakan koreksi hanya jika bawahan gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	2, 6, 18	

c. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

**Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Visioner
Kepala Madrasah**

Indikator	Deskriptor	No Item	
		(+)	(-)
Penentu Arah	Seorang pemimpin menyiapkan visi, mengomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tahap usaha menuju masa depan	1, 2, 6, 15, 16	
Agen Perubahan	Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk merangsang perubahan di lingkungan internal. Pemimpin akan merasa tidak nyaman dengan situasi organisasi statis dan status quo, ia memimpikan kesuksesan organisasi melalui gebrakan-gebrakan baru yang memicu kinerja dan menerima tantangan-tantangan dengan menerjemahkannya ke dalam agenda-agenda kerja yang jelas dan rasional	5, 7, 11, 13, 14, 17, 20, 21	

Juru Bicara	seorang pemimpin yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi yang tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal dan secara eksternal	9, 12, 18, 19	
Pelatih	Sebagai pelatih yang baik, seorang pemimpin harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh “pemain” untuk bekerja sama, mengoordinasi aktivitas atau usaha mereka, ke arah “pencapaian kemenangan”, atau menuju pencapaian suatu visi organisasi	3, 4, 8, 10	

d. Kisi-kisi Instrumen Mutu Pendidikan Madrasah

Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Mutu Pendidikan Madrasah

Indikator	Deskriptor	No Item	
		(+)	(-)
Kualitas	Sesuatu yang dianggap memenuhi bahkan dapat melampaui ekspektasi yang diinginkan.	1, 2, 3, 4 , 5, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	6
Pencapaian	Komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20	

5. Rancangan Uji Hipotesis

Prosedur pencarian dimaksudkan agar pencari dapat memberikan hasil yang maksimal dengan langkah-langkah yang benar dan menghilangkan kesalahan sekecil apapun. Selain itu untuk menentukan data yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pada awalnya dilakukan persiapan yaitu konteks masalah, rumusan masalah hingga hipotesis penelitian dan dilanjutkan dengan hipotesis dari tinjauan pustaka; membuat tata letak kisi instrumen; penyusunan instrumen pra penelitian, pembuatan model inventarisasi berupa kuesioner sementara, kemudian justifikasi inventarisasi oleh dosen pembimbing; setelah dinyatakan layak kemudian dilakukan

pengujian di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang serta MAN 1 kabupaten Serang dan MAN 2 Tangerang, kemudian data tersebut ditransformasikan menjadi data mentah dari hasil pengujian, dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan tes Alpha Cronbach. Apakah semua item valid dan reliabel jika tidak dilakukan koreksi atau ditolak, jika item-item tersebut benar-benar valid dan reliabel, maka item-item yang valid dan reliabel dikumpulkan kemudian diuji atau disebarluaskan ke penelitian sebenarnya (ke MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang dan MAN 1 Kabupaten Serang dan MAN 2 Kabupaten Tangerang) dari hasil tersebut ditabulasikan kemudian data keluaran berupa data interval (skala likert).

Kemudian data interval langsung diuji dengan korelasi tunggal atau korelasi ganda, ditemukan (hasil dari hasil pencarian), dibahas maknanya (diinterpretasikan sesuai analisis. Akhirnya disimpulkan, implementasi dan rekomendasi.

F. Teknik Analisis Data

1. Jenis Data

Menurut Supriadi (2017) ada 2 jenis data yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berupa kata-kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data berupa angka-angka atau data kualitatif yang dinilai atau diberi skor. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif berupa informasi numerik dan hasil pengolahan angka serta informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

- 1) Data primer yaitu sumber data yang menyediakan data langsung ke pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat dilakukannya penelitian. Peneliti menggunakan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai topik penelitian sebagai data utama.
- 2) Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.¹⁴⁷

Salah satu kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data, seseorang dapat mengetahui arti dari data yang telah terkumpul. Dengan begitu, hasil pencarian akan langsung diketahui. Dalam prakteknya, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.

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 .

Rumus analisis korelasi Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

¹⁴⁷ Ghozali, 2016

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2 - (\sum X)^2\} . \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut.

Tabel 3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi
0,60 - 0,799	Tinggi
0,40 - 0,599	Cukup
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan (2008:138)

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna pengaruh variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan Uji Signifikansi dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien

determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai sumbangan atau ikut menentukan variabel Y.

Sumbangan dicari dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Diterminan (Kontribusi antar variabel)

r = Nilai Koefisien Korelasi.

Mengetahui pengaruh antara variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel Y digunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut.

$$R_{X_1.X_2.X_3.Y} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{yx3} \cdot r_{x1.x2.x3}}{1 - r_{x1.x2.x3}^2}}$$

Analisis lanjut digunakan teknik korelasi baik sederhana maupun ganda. Kemudahan dalam perhitungan aplikasi komputer berupa software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Windows Version 25.

3. Uji Prasyarat

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap ketelitian alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam konteks pengujian validitas instrumen menurut Riduwan (2007) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat reliabilitas atau validitas suatu alat ukur¹⁴⁸. Alat

¹⁴⁸ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*.

ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap elemen alat ukur dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor setiap item. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah.

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

X_i = Jumlah skor item

Y_i = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden.

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid.

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Antara 0,800 - 1,000 : sangat tinggi

Antara 0,600 - 0,799 : tinggi

Antara 0,400 - 0,599 : cukup

Antara 0,200 - 0,399 : rendah

Antara 0,000 - 0,199 : sangat rendah (tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki selama periode waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui seberapa andal atau dapat dipercaya ukuran yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran waktu), yaitu pengukuran dilakukan sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018: 45). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cornbach Alpha (α) yang merupakan konstruk atau variabel yang disebut reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha $> 0,70$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan bantuan komputer dengan program SPSS. (Paket Statistik Sosial). Sains) (Ghozali, 2018:45).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat akurasi (keandalan atau konsistensi) dari alat (instrumen) pengumpul data yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Cara mencari reliabilitas internal terdiri dari menganalisis reliabilitas alat ukur dari suatu pengukuran, rumus yang digunakan adalah Alpha sebagai berikut:

Langkah 1 : Menghitung Varians Skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

Langkah 2 : Menjumlahkan Varians semua item dengan rumus :

$$\sum S_i = S_1 - S_2 - S_3 \dots \dots S_n$$

Keterangan :

$\sum S_i$ = Jumlah Varians semua item

$S_1, S_2, S_3 \dots n$ = Varians item ke-1,2,3.....n

Langkah 3: Menghitung Varians total dengan rumus :

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_t = Varians total

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat X total

$(\sum X_t)^2$ = Jumlah X total dikuadratkan

N = Jumlah responden

Langkah 4: Masukkan nilai *Alpha* dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Nilai Reliabilitas
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 S_t = Varians total
 K = Jumlah item

Kemudian diuji dengan Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan

rumus *Korelasi Pearson Product Moment* dengan teknik belah dua awal-

akhir yaitu :

$$r_b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2 - (\sum X)^2\} . \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Riduwan 2007:115-116)

Harga r_{xy} atau r_b ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karenanya disebut $r_{\text{awal-akhir}}$. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus Spearman Brown yakni : $r_{11} = \frac{2.r_b}{1+r_b}$. Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$).

Kemudian membuat keputusan membandingkan $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ dengan r_{tabel} . Adapun kaidah keputusan : Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti Reliabel dan $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti Tidak Reliabel.

c. Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2016:159), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Haruskah fungsi yang digunakan dalam studi empiris menjadi linier, kuadrat atau kubik? Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi

apakah model empiris harus linier, kuadrat atau kubik. Model dikatakan mengetahui linearitas jika $\text{sig linearitas} < 0,05$ dan simpangan dari linearitas $\text{sig} > 0,05$.

4. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda diperlukan uji hipotesis klasik untuk menguji kualitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh layak atau tidak dapat digunakan. Berikut adalah uji hipotesis klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal atau tidak. Baik uji-t maupun uji-F mengasumsikan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga jika residual terbukti tidak berdistribusi normal, uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang sedikit. Ghazali (2018:161) menyebutkan ada dua cara untuk menguji normalitas yaitu dengan analisis grafis dan analisis statistik (Uji Skewness dan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov). Penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov, dengan asumsi sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal.

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi (sig) $> \alpha$ (0,05) maka terima H_0 dan tolak H_a , sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ (0,05) maka tolak H_0 dan terima H_a dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen atau variabel independen. Ini berarti bahwa kesalahan standar besar, oleh karena itu, ketika koefisien diuji, t hitung akan memiliki nilai lebih rendah dari tabel t . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel bebas atau variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel terikat atau variabel terikat.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai toleransi mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dengan demikian, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Nilai threshold yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau variance inflation factor. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) terpusat.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Kriteria keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
- 2) Menambah jumlah observasi.
- 3) Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau first difference delta.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke observasi lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi dalam model regresi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi terjadi karena pengamatan yang berurutan dari waktu ke waktu saling terkait satu sama lain. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin Watson (DW). Menurut Ghozali (2018:112), dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasarkan pada kaidah sebagai berikut:

1. $0 < d < dl$ = ada autokorelasi positif
2. $dl \leq d \leq du$ = tidak ada autokorelasi positif
3. $4 - dl < d < 4$ = ada autokorelasi negatif
4. $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ = tidak ada autokorelasi negatif
5. $du < d < 4 - du$ = tidak ada autokorelasi positif atau negative

5. Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Mutu Pendidikan Islam

α = Koefisien konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

Transaksional

Kepala Madrasah

$\beta_2 X_3$ = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Visioner
Kepala

Madrasah

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga tahap yaitu, uji parsial (ujit), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R^2) sebagai berikut:

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala Madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala Madrasah, dan gaya kepemimpinan visioner kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan Islam secara individual (parsial). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018:78). Pada taraf signifikansi 5% dengan kriteria uji yang digunakan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah mempengaruhi Mutu Pendidikan Islam secara signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah mempengaruhi Mutu Pendidikan Islam secara signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah mempengaruhi Mutu Pendidikan Islam secara signifikan.

b. Uji Simultan (uji F)

- Uji F digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan

transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah, dan gaya kepemimpinan visioner madrasah terhadap mutu pendidikan Islam. Menurut Ghozali (2018:79), pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikan $< 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika Fhitung $>$ Ftabel dan nilai p statistik F $< 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah, visioner Gaya kepemimpinan madrasah secara bersama-sama mempengaruhi mutu pendidikan Islam.
- Jika Fhitung $<$ Ftabel dan p-value F-statistik $> 0,05$ maka H1 ditolak dan H0 diterima yang berarti gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan kepala madrasah transaksional, gaya kepemimpinan madrasah yang visioner secara bersama-sama tidak mempengaruhi mutu pendidikan madrasah.

7. Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen. Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur kemampuan menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$).

Kriteria koefisien determinasi :

- Jika koefisien determinasi (KD) yang dihasilkan adalah nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.
- Jika koefisien determinasi (KD) yang dihasilkan adalah satu (1), maka

pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

8. Uji Path Analysis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Menurut Ghozali (2018), analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel (cara kasual) yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan visioner terhadap mutu pendidikan di madrasah serta apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan visioner terhadap mutu pendidikan di madrasah yang memiliki nilai positif dan signifikan.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah pernyataan tentang sifat populasi yang sering dinyatakan dalam parameter populasi. Hipotesis statistik adalah klaim atau pernyataan tentang satu atau lebih populasi dalam suatu penelitian. Hipotesis statistik adalah suatu cara pengujian dalam analisis dengan menggunakan sebagian data dari himpunan data dalam penelitian kuantitatif. Dalam hal ini, peneliti menentukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

Hipotesis 2

H₀ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transaksional kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

Hipotesis 3

H₀ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan visioner kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan visioner kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

Hipotesis 4

H₀ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepemimpinan transaksional kepala madrasah, kepemimpinan visioner kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah

H₁ : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional pemimpin madrasah, kepemimpinan transaksional kepala madrasah, kepemimpinan visioner kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 136 responden (responden rate 100%) yang tersebar di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Provinsi Banten. Data dari penelitian ini adalah data primer karena diperoleh langsung dari narasumber. Data penelitian ini dibedakan menjadi 4, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah, gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah, dan mutu pendidikan madrasah. Berikut ini akan disajikan mengenai identitas dan deskripsi responden berdasarkan data penelitiannya.

Deskripsi data terdiri dari karakteristik responden dan deskripsi empat variabel yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah, gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah, dan mutu pendidikan madrasah.

Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Demografi responden

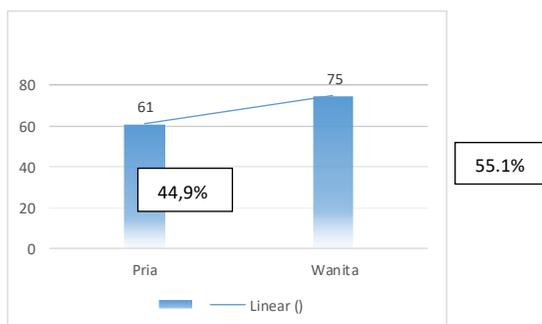
Demografi responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, Pekerjaan, serta masa kerja.

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dibedakan dua yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	61	44.9
Wanita	75	55.1
Total	136	100.0

**Gambar 4. 1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

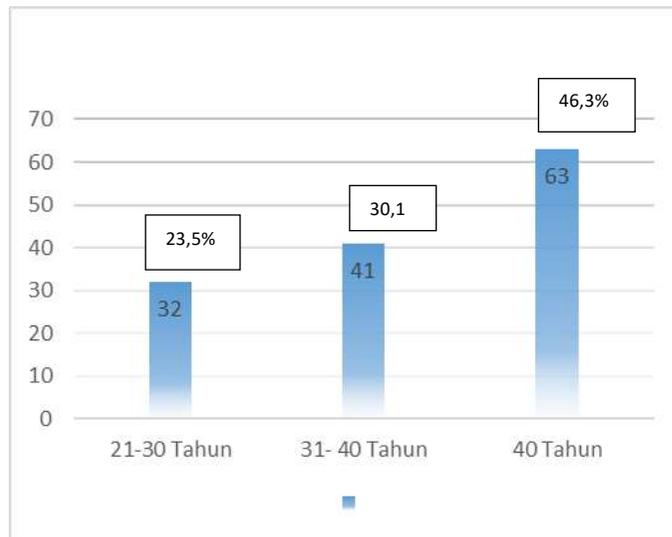
Berdasarkan tabel dan grafik di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 75 guru dan staf (55,1%) dan pria sebanyak 61 guru dan staf (44,9%).

2) Usia

Dalam penelitian ini usia responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
21-30 Tahun	32	23.5
31-40 Tahun	41	30.1
> 40 Tahun	63	46.3
Total	136	100.0



Gambar 4. 2 Demografi Responden Berdasarkan Usia

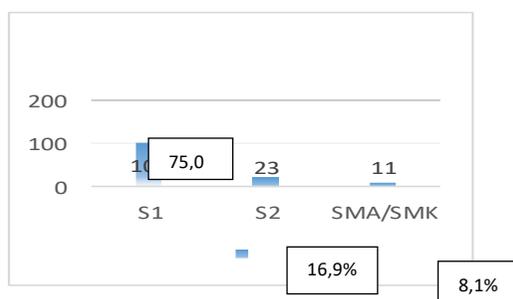
Berdasarkan tabel dan grafik di atas, pertama di ketahui bahwa usia responden dengan rentang diatas 40 tahun tahun sebanyak 63 guru dan staf (46,3%). Kedua, di rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 41 guru dan staf (30,1%)., dan yang ketiga yaitu rentang usia 21-30 tahun sebanyak 32 guru dan staf (23,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Madrasah Aliyah Negeri di provinsi Banten yang di teliti kebanyakan guru dan staf memiliki usia diatas 40 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, pendidikan terakhir responden dikelompokkan menjadi 3 yaitu: S1, S2 dan SMA/SMK. Hasil analisis data berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
S1	102	75.0
S2	23	16.9
SMA/SMK	11	8.1
Total	136	100.0

Gambar 4. 3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 102 guru dan staff (75,0%) adalah lulusan S1, sebanyak 23 guru dan staff (16,9%) adalah lulusan S2, dan sisanya 11 orang (8,1%) adalah lulusan SMA/SMK.

4) Pekerjaan

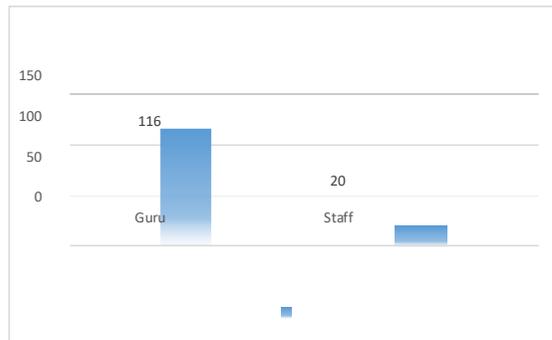
Dalam penelitian ini, status pekerjaan responden dikelompokkan menjadi 2 yaitu: Guru dan Staf. Hasil analisis data berdasarkan status pekerjaan dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	%
Guru	116	85.3
Staf	20	14.7
Total	136	100.0

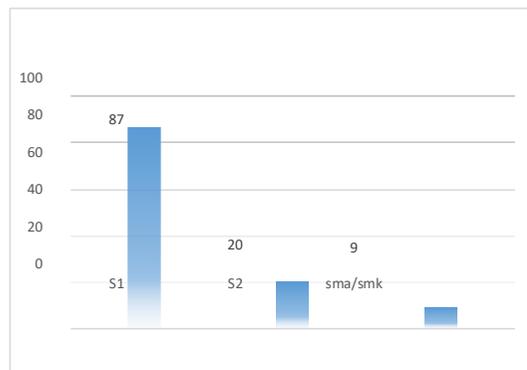
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden berprofesi sebagai guru sebanyak 116 orang (85,3%) dan sejumlah 20 orang (14,7%) sebagai staf.

Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pekerjaan



$$\text{Guru} = \frac{85,3\%}{100} \times 136 = 116,008 \text{ dibulatkan menjadi } 116$$

$$\text{Staff} = \frac{14,7\%}{100} \times 136 = 19,448 \text{ dibulatkan menjadi } 20$$



Gambar 4. 5 Jumlah Guru Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Grafik di atas, hasil perhitungan Nilai Frekuensi Pekerjaan dikali dengan presentase sehingga didapatkan:

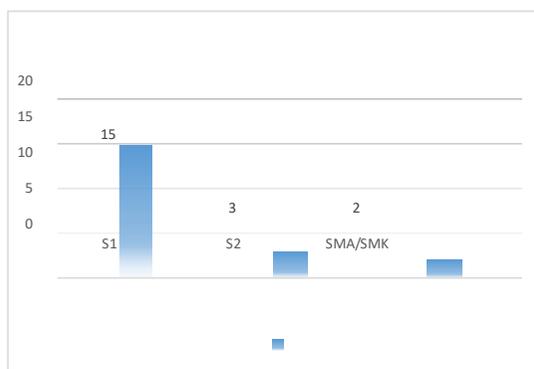
$$S1 = 75\% \times 116 = 87$$

$$S2 = 16,9\% \times 116 = 19,6 \text{ dibulatkan menjadi } 20$$

$$SMA/SMK = 8,1\% \times 116 = 9,39 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Berikut ini responden guru berdasarkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 87 Guru (75%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 20 Guru (16,9%), dan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 9 orang (8,1%).

Menurut penulis komposisi guru cukup representatif sebagai responden dalam penelitian ini, dengan nilai presentase untuk pendidikan S1 sebanyak 75%, pendidikan terakhir S2 sebanyak 16.9%, dan pendidikan SMA/SMK sebanyak 8,1%, sehubungan dengan nilai paling tinggi pendidikan guru yaitu S1 dengan presentase 75%, hal ini memberikan positif dalam menunjang hasil hipotesis yang relevan dalam penyajiannya.



Gambar 4. 6 Jumlah Staff Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Grafik di atas, hasil perhitungan Nilai Frekuensi Pekerjaan dikali dengan presentase pendidikan terakhir, sehingga didapatkan:

$$S1 = 75\% \times 20 = 15$$

$$S2 = 16,95 \times 20 = 3,4 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{SMA/SMK} = 8,1\% \times 20 = 1,6 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Adapun jumlah staff berdasarkan pendidikan terakhir S1 sebanyak 15 Orang, pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang kemudian untuk pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 2 orang.

Tabel 4.5. Demografi Responden Guru Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
S1	87	75.0
S2	20	16.9
SMA/SMK	9	8.1
Total	116	100.0

Tabel 4.6. Demografi Responden Staff Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
S1	15	75.0
S2	3	16.9
SMA/SMK	2	8.1
Total	20	100.0

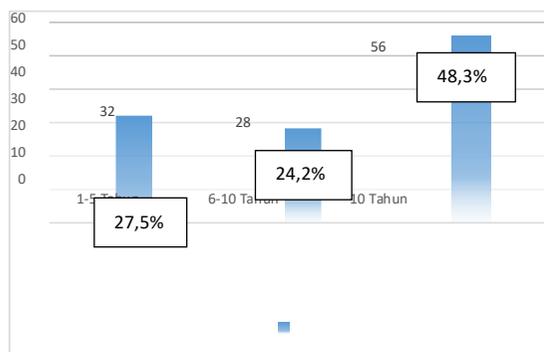
5) Masa Kerja

Dalam penelitian ini masa kerja responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
1-5 Tahun	37	27.2
6-10 Tahun	33	24.3
> 10 Tahun	66	48.5
Total	136	100.0

Berdasarkan tabel dan di atas di ketahui bahwa sebagian besar lama mengajar responden (%) diatas 10 tahun sebanyak 66 guru dan staf (48,5%), yang kedua di rentang 1-5 tahun, yaitu sebanyak 37 guru dan staf (27,2%), dan yang ketiga di rentang 6-10 tahun sebanyak 33 guru dan staf (24,3%).

Gambar 4. 7 Jumlah Guru Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.8 Demografi Responden Guru Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
1-5 Tahun	32	27.5
6-10 Tahun	28	24.2
> 10 Tahun	56	48.3
Total	116	100.0

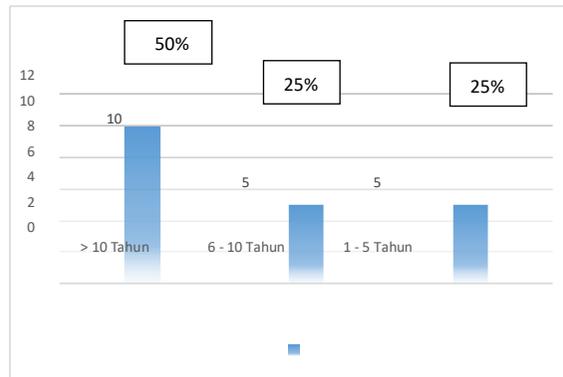
Grafik di atas, merupakan hasil dari perhitungan jumlah guru berdasarkan masa kerja dengan menghitung presentase masa kerja dibagi 100, kemudian dikali jumlah frekuensi pekerjaan sehingga didapatkan:

$$1 - 5 \text{ tahun} = \frac{27,2\%}{100} \times 116 = 31,55 \text{ dibulatkan menjadi } 32$$

$$6 - 10 \text{ tahun} = \frac{24,3\%}{100} \times 116 = 28,2 \text{ dibulatkan menjadi } 28$$

$$> 10 \text{ tahun} = \frac{48,5\%}{100} \times 116 = 56,3 \text{ dibulatkan menjadi } 56$$

Jumlah guru dengan masa kerja 1 - 5 tahun berjumlah 32 orang, kemudian dengan masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 28 orang dan dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 56 orang.



Gambar 4. 8 Jumlah Staff Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.9 Demografi Responden Staff Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
1-5 Tahun	5	25
6-10 Tahun	5	25
> 10 Tahun	10	50
Total	20	100.0

Berdasarkan Grafik dan tabel di atas, merupakan hasil dari perhitungan jumlah staff berdasarkan masa kerja dengan menghitung Presentase masa kerja dibagi 100 kemudian dikali jumlah frekuensi pekerjaan sehingga didapatkan:

$$1 - 5 \text{ tahun} = \frac{27,2\%}{100} \times 20 = 5,44 \text{ dibulatkan menjadi } 5 - 25\%$$

$$6 - 10 \text{ tahun} = \frac{24,3\%}{100} \times 20 = 4,86 \text{ dibulatkan menjadi } 5 - 25\%$$

$$> 10 \text{ tahun} = \frac{48,5\%}{100} \times 20 = 9,7 \text{ dibulatkan menjadi } 10 - 50\%$$

Jumlah staff dengan masa kerja 1 - 5 tahun berjumlah 5 orang,

kemudian dengan masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 5 orang dan dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 10 orang.

Berdasarkan pengelompokan responden antara guru dan staf, maka yang paling dominan sampelnya adalah guru dibandingkan dengan staff, sebagaimana yang akan dijelaskan, jumlah guru berdasarkan pendidikan yaitu S1 sebanyak 87 guru (75%), S2 sebanyak 20 guru (16,9%), kemudian jumlah guru SMA/SMK sebanyak 9 orang (8,1%), kemudian jumlah guru berdasarkan masa kerja yaitu , 1-5 tahun sebanyak 32 guru (27,5%), 6-10 tahun sebanyak 28 guru (24,2%), dan > 10 tahun sebanyak 56 orang (48,3%). Hal ini menjadi jelas bahwa responden guru jika dibandingkan dengan responden staff, maka responden guru sangat representatif jumlahnya, sehingga cukup memadai dan kapabel, dalam memberikan jawaban-jawaban dari instrumen penelitian yang dibagikan melalui angket yang disebarakan ke empat Madrasah Aliyah di Banten.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik tanggapan responden terhadap pernyataan yang dimuat dalam angket mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah, gaya kepemimpinan kepala sekolah visioner dan kualitas madrasah. pendidikan.

Berikut hasil deskripsi variabel-variabel tersebut :

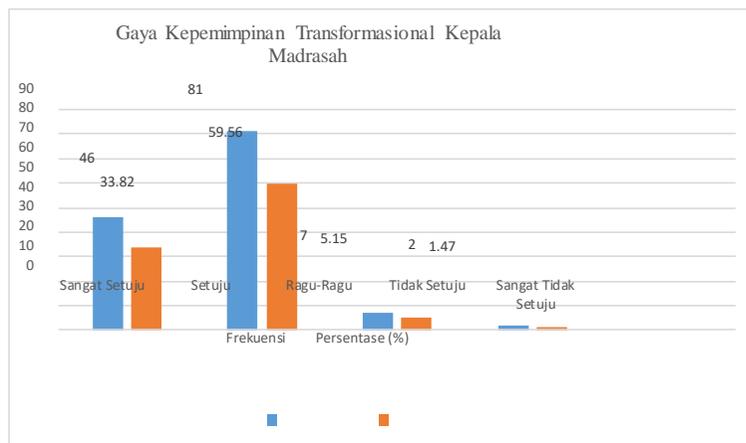
1) Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Tabel 4.10. Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kategori	Nilai Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	140 - 160	46	33,82
Setuju	113 – 139	81	59,56
Ragu-Ragu	86 – 112	7	5,15
Tidak Setuju	59 – 85	2	1,47
Sangat Tidak Setuju	32 – 58		

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden menjawab semua pernyataan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan rincian kategori sebagai berikut ; untuk kategori sangat setuju dijawab oleh 46 responden atau sebesar 33,82%, kedua, sebanyak 81 responden atau sebesar 59,56 menjawab setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 5,15% menjawab ragu-ragu, sedangkan 2 responden atau sebesar 1,47% menjawab tidak setuju.

Dari tabel diatas jika ditampilkan dalam bentuk grafik, maka akan terlihat seperti pada gambar 4.1. dibawah ini.



Gambar 4. 9 Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

Tabel 4.11. Kategori Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

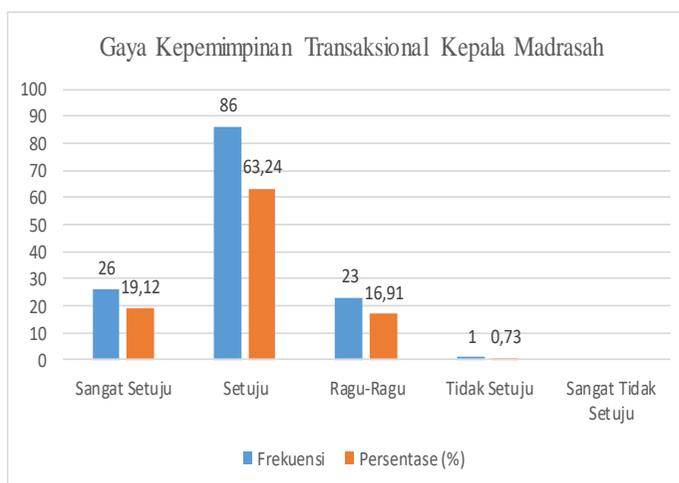
Kategori	Nilai Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	88 - 100	26	19,12
Setuju	71 - 87	86	63,24
Ragu-Ragu	54 - 70	23	16,91
Tidak Setuju	37 - 53	1	0,73
Sangat Tidak Setuju	20 – 36		

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden menjawab semua pernyataan gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah dengan rincian kategori sebagai berikut ; untuk kategori sangat setuju dijawab

oleh 26 responden atau sebesar 19,12%, sebanyak 86 responden atau sebesar 63,24% menjawab setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 16,91% menjawab ragu-ragu, sedangkan hanya 1 responden atau sebesar 0,73% menjawab tidak setuju.

Dari tabel diatas jika ditampilkan dalam bentuk grafik, maka akan terlihat seperti pada gambar 4.2. dibawah ini:

Gambar 4. 10 Grafik Kategori Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah



3) Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

Tabel 4.12. Kategori Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

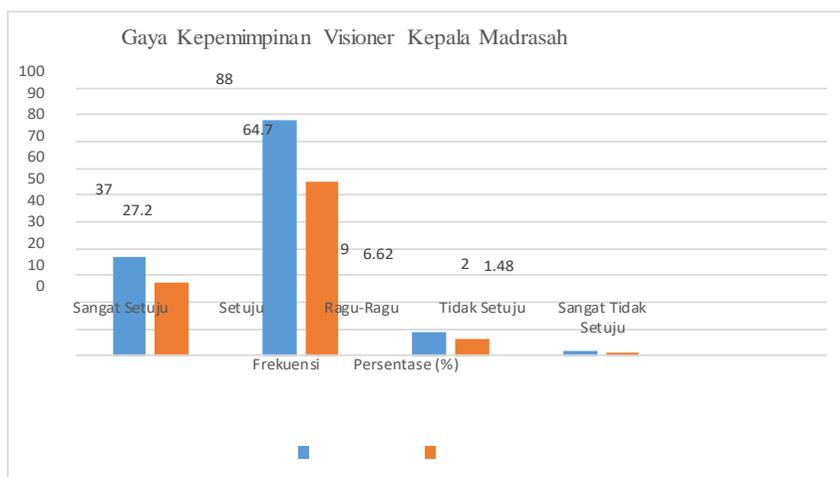
Kategori	Nilai Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	93 - 105	37	27,20
Setuju	75 - 92	88	64,70
Ragu-Ragu	57 - 74	9	6,62

Tidak Setuju	39 - 56	2	1,48
Sangat Tidak Setuju	21 - 38		

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden menjawab semua pernyataan gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah dengan rincian kategori sebagai berikut ; untuk kategori sangat setuju dijawab oleh 37 responden atau sebesar 27,2%, sebanyak 88 responden atau sebesar 64,7% menjawab setuju, sebanyak 9 responden atau sebesar 6,62% menjawab ragu-ragu, sedangkan hanya 2 responden atau sebesar 1,48% menjawab tidak setuju.

Dari tabel diatas jika ditampilkan dalam bentuk grafik, maka akan terlihat seperti pada gambar 4.3. dibawah ini.

Gambar 4. 11 Grafik Kategori Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah



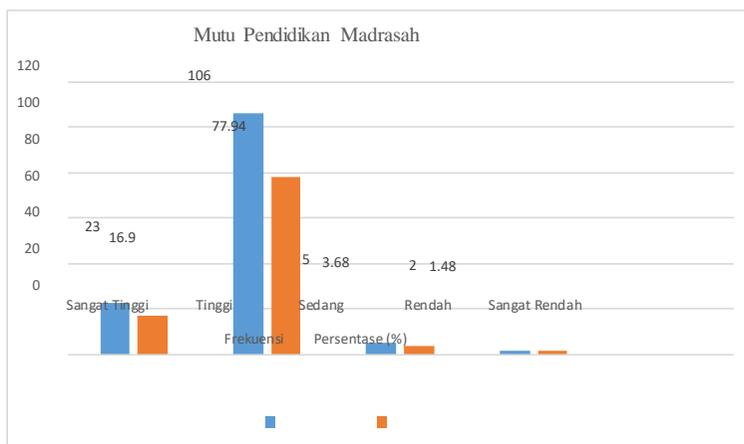
4) Mutu Pendidikan Madrasah

Tabel 4.13. Kategori Mutu Pendidikan Madrasah

Kategori	Nilai Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	119 - 135	23	16,90
Tinggi	96 - 118	106	77,94
Sedang	73 - 95	5	3,68
Rendah	50 – 72	2	1,48
Sangat Rendah	27 – 49		

Tabel kategori mutu pendidikan madrasah menunjukkan sebanyak 23 responden (16,90%) menyatakan mutu pendidikan madrasah sangat tinggi, sebanyak 106 responden (77,94%) menyatakan mutu pendidikan madrasah dalam kategori tinggi, sebanyak 5 responden (3,8%) menyatakan mutu pendidikan madrasah dalam kategori sedang, 2 responden (1,48) menyatakan mutu pendidikan madrasah dalam kategori rendah, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan mutu pendidikan madrasah dalam kategori sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan madrasah termasuk dalam kategori tinggi.

Dari tabel diatas jika ditampilkan dalam bentuk grafik, maka akan terlihat seperti pada gambar 4.3. dibawah ini.



Gambar 4. 12 Grafik Kategori Mutu Pendidikan Madrasah

2. Analisis Data

a. Uji Instrumen Data

Untuk melakukan uji coba instrumen, pertama menyusun instrumen dari variabel penelitian yang ditetapkan baik dependent variabel maupun independen variabel.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas pendidikan madrasah (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1), gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah (X2) dan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah. direktur madrasah (X3).

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Metode tersebut terdiri dari mengkorelasikan skor yang diperoleh untuk setiap pertanyaan dengan skor total individu.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan komputer dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 25. Pada penelitian ini uji

validitas dilakukan terhadap 136 responden. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,17, untuk $df=136-4=132$; $\alpha = 0,05$ maka butir/soal valid dan sebaliknya.

Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepemimpinan transaksional kepala madrasah, kepemimpinan visioner kepala madrasah, dan mutu pendidikan madrasah.

a) Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan 32 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.14. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X_1)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	.602	0	0.17	Valid
2	.517	0	0.17	Valid
3	.665	0	0.17	Valid
4	.526	0	0.17	Valid
5	.563	0	0.17	Valid
6	.643	0	0.17	Valid
7	.594	0	0.17	Valid
8	.402	0	0.17	Valid
9	.635	0	0.17	Valid
10	.497	0	0.17	Valid

11	.598	0	0.17	Valid
12	.681	0	0.17	Valid
13	.677	0	0.17	Valid
14	.642	0	0.17	Valid
15	.583	0	0.17	Valid
16	.586	0	0.17	Valid
17	.589	0	0.17	Valid
18	.708	0	0.17	Valid
19	.632	0	0.17	Valid
20	.617	0	0.17	Valid
21	.679	0	0.17	Valid
22	.609	0	0.17	Valid
23	.595	0	0.17	Valid
24	.626	0	0.17	Valid
25	.566	0	0.17	Valid
26	.730	0	0.17	Valid
27	.402	0	0.17	Valid
28	.543	0	0.17	Valid
29	.554	0	0.17	Valid
30	.589	0	0.17	Valid
31	.614	0	0.17	Valid
32	.490	0	0.17	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dari 32 item pernyataan seluruhnya dalam kategori valid, karena dari 32 item yang dinyatakan valid nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0.17.

b) Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah dengan 20 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah (X_2)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	.700	0	0.17	Valid
2	.430	0	0.17	Valid
3	.505	0	0.17	Valid
4	.653	0	0.17	Valid
5	.591	0	0.17	Valid
6	.234	0	0.17	Valid
7	.248	0	0.17	Valid
8	.307	0	0.17	Valid
9	.475	0	0.17	Valid
10	.612	0	0.17	Valid
11	.619	0	0.17	Valid
12	.514	0	0.17	Valid
13	.654	0	0.17	Valid
14	.508	0	0.17	Valid
15	.541	0	0.17	Valid
16	.370	0	0.17	Valid
17	.355	0	0.17	Valid
18	.276	0	0.17	Valid
19	.639	0	0.17	Valid

20	.564	0	0.17	Valid
----	------	---	------	-------

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah dari dari 20 item pernyataan seluruhnya dalam kategori valid, karena dari 20 item yang dinyatakan valid nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0.17.

c) Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dengan 21 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah (X₃)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	.704	0	0.17	Valid
2	.694	0	0.17	Valid
3	.499	0	0.17	Valid
4	.659	0	0.17	Valid
5	.584	0	0.17	Valid
6	.606	0	0.17	Valid
7	.634	0	0.17	Valid
8	.596	0	0.17	Valid
9	.761	0	0.17	Valid
10	.681	0	0.17	Valid
11	.552	0	0.17	Valid

12	.614	0	0.17	Valid
13	.668	0	0.17	Valid
14	.580	0	0.17	Valid
15	.726	0	0.17	Valid
16	.538	0	0.17	Valid
17	.534	0	0.17	Valid
18	.484	0	0.17	Valid
19	.590	0	0.17	Valid
20	.564	0	0.17	Valid
21	.560	0	0.17	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah dari 21 item pernyataan seluruhnya dalam kategori valid, karena dari 21 item yang dinyatakan valid nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0.17.

d) Uji Validitas Kuesioner Variabel Mutu Pendidikan Madrasah (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel mutu pendidikan madrasah dengan 27 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Validitas Variabel Mutu Pendidikan Madrasah (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	.482	0	0.17	Valid
2	.500	0	0.17	Valid
3	.620	0	0.17	Valid
4	.610	0	0.17	Valid
5	.564	0	0.17	Valid
6	.322	0	0.17	Valid

7	.641	0	0.17	Valid
8	.563	0	0.17	Valid
9	.599	0	0.17	Valid
10	.419	0	0.17	Valid
11	.679	0	0.17	Valid
12	.624	0	0.17	Valid
13	.689	0	0.17	Valid
14	.686	0	0.17	Valid
15	.619	0	0.17	Valid
16	.595	0	0.17	Valid
17	.508	0	0.17	Valid
18	.720	0	0.17	Valid
19	.750	0	0.17	Valid
20	.668	0	0.17	Valid
21	.522	0	0.17	Valid
22	.621	0	0.17	Valid
23	.632	0	0.17	Valid
24	.613	0	0.17	Valid
25	.644	0	0.17	Valid
26	.648	0	0.17	Valid
27	.666	0	0.17	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel mutu pendidikan madrasah dari 27 item pernyataan seluruhnya dalam kategori valid, karena dari 27 item yang dinyatakan valid nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0.17.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau reliabel jika jawaban dari pertanyaan-pertanyaannya selalu konsisten. Koefisien

reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item pernyataan yang diberikan oleh responden. Alat analisis menggunakan metode Alpha, kemudian reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus “Alpha Cronbach”. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS.

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X_1)	0,893	0,600	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah (X_2)	0,927	0,600	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah (X_3)	0,883	0,600	Reliabel
4	Mutu Pendidikan Madrasah (Y)	0,883	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah .

Berdasarkan Tabel 4.14, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil koefisien reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,893$, gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah $r_{\alpha} = 0,927$, gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah (X_3) $r_{\alpha} = 0,883$ dan mutu pendidikan madrasah (Y) $r_{\alpha} = 0,883$ ternyata memiliki

nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari $r_{\text{kritis}} = 0,600$, yang berarti keempat variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

b. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.19. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.24941017
Most Extreme Differences	Absolute	0.057
	Positive	0.047
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya 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 Pendidikan Madrasah * Kepemimpinan Transaksional	Between Groups	(Combined)	11882.070	35	339.488	7.541	0.000
		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.

3) 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 ^a						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

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.

4) 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

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
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_RES

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.

5) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.722	5.92940	1.725

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan 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.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.26. Tabel Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12424.812	3	4141.604	117.800	.000 ^b
	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

Nilai Fhitung sebesar 117,800 dengan probabilitas atau signifikansi (sig) 0,000 berdasarkan probabilitas $0,000 < 0,005$ sebagai model regresi sudah baik digunakan untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah, kecuali pada variabel gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah yang signifikansinya diatas 0,005.

$$\text{Persamaan } Y = a + b X_1 + b X_2 + bX_3$$

Y = Mutu Pendidikan Madrasah

a = angka konstan dari unstandardized coefficients yaitu 19,389 yang berarti mutu pendidikan Madrasah saat nilai X = 19,389 pengaruhnya = 0.

B = Angka koefisien regresi sebesar 0,326 pada variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berarti setiap perubahan 1 dukungan pengaruh meningkatkan nilai pengaruh dukungan sebesar 0,326, kemudian pada angka koefisien regresi sebesar 0,135 pada variabel gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah berarti setiap perubahan 1 dukungan pengaruh meningkatkan nilai sebesar 0,135. Demikian juga untuk angka koefisien regresi sebesar 0,439 pada variabel gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah setiap perubahan 1 dukungan pengaruh meningkatkan nilai sebesar 0,439 suara dukungan pengaruh.

Jadi persamaan regresinya adalah $Y = 19,389 + 0,326 X_1 + 0,135 X_2 + 0,439 X_3$

Maka untuk mengetahui apakah koefisien regresi itu signifikan atau tidak digunakan uji t maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien regresi signifikan

Untuk melihat t_{tabel} dengan ketentuan $t/2 = 0,05/2 = 0,025$ uji dua sisi karena ingin mengetahui signifikansi koefisien regresi bukan mencari lebih besar atau lebih kecil derajat kebebasan (df – degree of freedom) dihitung dengan rumus = jumlah data – 4 = 136 – 4 = 132 sehingga nilai $t_{\text{tabel}} = 1,978$.

Setelah itu ditentukan koefisien nilai t_{hitung} .

Jika nilai $t_{\text{hitung}} <$ nilai t_{tabel} H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} H_0 ditolak dan H_1 Diterima

Keputusan karena nilai t_{hitung}

a) Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah

$t_{\text{hitung}} 4,584 > 1,978 t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti koefisien regresi diterima

b) Gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah

$t_{\text{hitung}} 1,483 < 1,978 t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak yang berarti koefisien regresi ditolak

c) Gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah

$t_{\text{hitung}} 4,311 > 1,978 t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima yang berarti koefisien regresi diterima

Sedangkan pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas atau signifikansi (sig) sebagai dasar adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas (sig) $> 0,025$ (uji dua sisi), H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika probabilitas (sig) $< 0,025$ (uji dua sisi), H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Keputusan nilai probabilitas (sig) $0,025$ sehingga H_0 ditolak. Untuk masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y adalah :

- a) Nilai probabilitas (sig) untuk variabel Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebesar $0,00 < 0,025$ atau probabilitas lebih kecil dari $0,025$ sehingga H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan sehingga Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap mutu pendidikan madrasah.
- b) Nilai probabilitas (sig) untuk variabel Gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah $0,140 > 0,025$, sehingga H_0 diterima, artinya koefisien regresi tidak signifikan maka Gaya kepemimpinan transaksional kepala madrasah tidak berpengaruh kepada mutu pendidikan madrasah.
- c) Nilai probabilitas (sig) untuk Gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah sebesar $0,000 < 0,025$ atau probabilitas jauh dibawah $0,025$ sehingga H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan sehingga Gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan madrasah.

a. 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)

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		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 Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah	.135	.091	.106	1.483	.140	.402	2.489	
	Gaya Kepemimpina 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 signifikasi 0,000, gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1,483 dengan signifikasi 0,140 dan gaya kepemimpinan visioner sebesar 4,311 dengan signifikasi 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 signifikasi 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 $t_{\text{tabel}} = 1,978$

b. 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 di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 4.28. Tabel Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12424.812	3	4141.604	117.800	.000 ^b
	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.

c. 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 R² 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 R² sebesar 72,2% dan sisanya 27,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data diatas, peneliti mendapatkan beberapa temuan hasil penelitian yang meliputi :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah

Dari hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan transformasional dengan thitung 4,584 lebih besar dari tabel 1.7 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ 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.

James MacGregor Burn dalam Setiawan and Muhith, (2013, p. 100) menyatakan: “Konsep awal kepemimpinan transformasional yang dikemukakan secara eksplisit memunculkan teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin dan pengikutnya berusaha untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi. moralitas dan motivasi. hebat”. Bernard M. Bass dalam Setiawan dan Muhith (2013, hlm. 154) menyatakan “Berdasarkan prinsip tersebut, terdapat 4 faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan 4Is, yaitu pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan individu. pertimbangan". Masalah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja seorang guru di sekolah. Dalam peran kepemimpinannya, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan, terutama guru. Priansa (2017, p. 37) menyatakan: “The kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh terhadap kinerja guru, bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, pengawasan tenaga kependidikan lainnya, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Oleh karena itu kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru. . Berdasarkan uraian tersebut, sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Addin, F.N., Kejora, B., Taufik, M. dan Kosim, A, dalam jurnal Idaarah berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah aliyah ghoayatul jihad kabupaten karawang” terbitan tahun 2020, dengan hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 71,9% .Sedangkan sisanya sebesar 28,1% ditentukan oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut karena keterbatasan penelitian ini. Persamaan regresi $\hat{Y} = 10,862 + 1,022 X$ menunjukkan bahwa koefisien regresi X bertanda positif terhadap skor kepemimpinan transformasional madrasah direktur suatu unit, sehingga akan membawa perubahan positif pada kinerja guru. Perhitungan SPSS menunjukkan F hitung sebesar 53,803 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian lain yang sejalan dengan temuan yang diteliti di Madrasah Aliyah Swasta Ghoayatul Jihad adalah hasil penelitian oleh Hasibuan (2016) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah dinilai memiliki kepemimpinan transformasional dalam proporsi 96,30% yang mengatakan sangat baik atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru yang ada.

Penelitian lain yang terkait dengan temuan, yaitu dari Suyatminah (2013) yang menunjukkan bahwa hasil analisis antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja, dimana terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Penelitian penulis secara parsial yang bermakna positif dan signifikan terkait pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan Madrasah di Banten, akan memberi implikasi yang positif pula terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidikan bila didukung dengan *idealistic influence* (pengaruh idealis), yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan rasa hormat, rasa bangga dan rasa percaya kepada bawahannya, kemudian diperkuat dengan *inspirational motivation* (menghilhami motivasi), yang senantiasa diterapkan kepada para bawahan, baik guru, staff maupun para siswa, sehingga mereka termotivasi untuk berkembang lebih maju dari sebelumnya, misalnya angka kelulusan 100%, prestasi para siswa yang meningkat lebih dari 30%, kelulusan yang diterima di perguruan tinggi lebih dari 60%, kesejahteraan bagi guru dan para staff juga meningkat. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja para guru maupun staff, sehingga juga mendorong prestasi dan kecerdasan, serta keterampilan siswa juga yang memberi akibat yang maslahat kepada peningkatan mutu pendidikan.

Demikian juga, *intellectual stimulus* (stimulus intelektual) sebagai penambah ide yang luar biasa, sehingga dapat mendorong motivasi, maupun sebagai penyelesaian masalah (*problem solving*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan sebuah solusi. Kemudia didukung oleh sifat kepemimpinan yang ideal, *ideal consideration* (pertimbangan yang ideal),

artinya penuh perhatian kepada bawahan, sebagai bawahan akna merasa diperhatikan, maka tentu saja dengan demikian kinerja guru dan staff akan lebih meningkat, dan para murid pun merasa lebih diperhatikan oleh guru, staff dan kepala madrasah, sehingga memberikan dampak yang baik bagi perkembangan belajar dari pendidikan siswa, sehingga meningkatkan mutu 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.

Marantika¹, Dwi Nur Aini Dahlan², 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 Transformatif 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). Menemukan hubungan yang signifikan

antara gaya kepemimpinan manajer (transformasional, transaksional, dan laissez-faire) dan efektivitas. Terbukti dalam literatur bahwa kinerja kelompok dan pencapaian tujuan terkait dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, karena secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan. Ini menuntun mereka untuk mengerahkan upaya ekstra pada pekerjaan mereka dan menganggap para pemimpin mereka efektif. Literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesediaan pengikut untuk mengerahkan upaya ekstra (Spano-Szekely, Griffin, Clavelle, & Fitzpatrick, 2016; Yahaya & Ebrahim, 2016). Hal ini semakin jelas bahwa ketika pengikut melakukan lebih banyak upaya dan bekerja lebih dari yang diperlukan, itu sehingga menambah produktivitas sebagai hasil kinerja.

Demikian juga, temuan penelitian Kuchinke (1998) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda, ketika diadopsi oleh para pemimpin menghasilkan tingkat kesiapan karyawan yang berbeda untuk upaya ekstra. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan ini dalam budaya Pakistan, hipotesis berikut dikembangkan.

Temuan penelitian ini bersifat spesifik konteks. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sektor perbankan Pakistan adalah sektor dominan laki-laki dengan 67,29 persen responden. Namun, ini tidak berarti bahwa sektor perbankan Pakistan menawarkan peluang pertumbuhan yang terbatas bagi perempuan, karena faktanya jumlah perempuan di sektor perbankan telah meningkat baru-baru ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya (Asrarulhaq, 2012; Bodla & Husain, 2009). Mayoritas tenaga kerja perbankan (90,19%) termasuk dalam kelompok usia 26-35 tahun. Ada no bawahan dengan usia 46 atau lebih. Terungkap bahwa karena pensiun dini dan promosi karyawan ke posisi manajemen adalah

alasan utama untuk tidak adanya tenaga kerja usia yang lebih tinggi di sektor perbankan. Selain itu, peningkatan jumlah bank di negara ini juga merupakan alasan yang signifikan. Fakta yang sama juga tercermin dalam faktor pendidikan dan pengalaman. Tingkat pendidikan 88,73 persen bawahan setidaknya adalah Master, sedangkan hanya 11,27 persen bawahan yang memiliki gelar sarjana. Mayoritas responden memiliki pengalaman satu hingga delapan tahun di posisi mereka saat ini. Bawahan yang memiliki satu hingga empat tahun experience adalah 49,08 dalam persentase. Bawahan dengan pengalaman lima hingga delapan tahun pada penunjukan saat ini berjumlah 28,70 persen responden. Masuknya teknologi di sektor perbankan, bank lebih memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja yang terdidik dan muda yang berpendidikan tinggi melatih orang-orang yang sudah ada yang mendekati masa pensiun mereka. Selain itu, beberapa manajer berpengalaman bisa mendapatkan promosi dan memegang posisi di administrasi, sementara banyak yang pensiun dengan paket pensiun yang menarik (ditawarkan oleh bank terhadap masa pensiun mereka sebelum waktu) dalam beberapa tahun terakhir. Oleh karena itu, berdasarkan hasil demografis di atas, dapat disimpulkan bahwa sektor perbankan Pakistan adalah sektor yang sedang berkembang dan dikemukakan oleh generasi muda.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara gaya kepemimpinan manajer (seperti yang dirasakan oleh bawahan) dan variabel hasil. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki yang terbesar efek pada semua hasil bervariasi mampu (efektivitas, kepuasan, usaha ekstra, dan komitmen organisasi). Di sisi lain, gaya kepemimpinan laissez-faire memiliki hubungan negatif dengan semua variabel hasil (efektivitas, kepuasan,

usaha ekstra, dan komitmen organisasi). Hasilnya sesuai dengan literatur yang tersedia (Hunjra, Kashif-ur-Rehman, Chani, Aslam, & Azam, 2010; Bushra, Usman, & Naveed, 2011; Farahani, Taghadosi, & Behboudi, 2011; Bano, 2013; Tsigu & Rao, 2015; Zeb, Saeed, Ullah, & Rabi, 2015; Yahaya & Ebrahim, 2016). Ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil dalam hal efektivitas, usaha ekstra dan kepuasan kerja. Hubungan antara gaya kepemimpinan laissez-faire dan efektivitas, dan kepuasan kerja ditemukan sangat negatif yang mendukung literatur yang ada tentang gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan hasil yang berbeda (Lowe, Kroeck, & Sivasubramaniam, 1996; Spinelli, 2006; Tsigu & Rao, 2015). Namun, ditemukan hubungan campuran antara gaya kepemimpinan transaksional dan variabel hasil. Penghargaan kontingen ditemukan prediktor kepuasan yang signifikan, sedangkan no dimensi lain dari kepemimpinan transaksional yang ditata memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel hasil apa pun. Temuan penelitian ini menunjukkan, bertentangan dengan Northouse (2009), bahwa gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif di Pakistan dan menegaskan bahwa teori Full Range Leadership didukung dalam pengaturan Pakistan. Menurut Bhagat dan Steers (2009) bahwa kepemimpinan bervariasi lintas budaya. Studi (berdasarkan persepsi bawahan) telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang umum digunakan di sektor perbankan Pakistan. Meskipun literatur saat ini telah membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif menjadi gaya kepemimpinan dan hasil kinerja. Di sisi lain, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya

kepemimpinan dan hasil kinerja tidak konsisten. Oleh karena itu, dapat diharapkan bahwa ada komunikasi yang lebih baik, keintiman dan kepemimpinan yang lebih personal di lembaga-lembaga kecil. Namun, temuan studi saat ini mengungkapkan bahwa karyawan di lembaga yang lebih kecil mengamati perilaku kepemimpinan lebih dekat.

Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh karisma (influence yang diidealkan), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Pemimpin transformasional mengintegrasikan wawasan kreatif, ketekunan, dan sensitif terhadap pengikut. Peran pemimpin transformasional adalah untuk mengembangkan dan menginspirasi bawahan untuk lebih bertanggung jawab dan berkomitmen pada tujuan yang menantang.

Lebih lanjut, Rencana Induk Industri Malaysia Ketiga menyoroti perlunya memberikan kepemimpinan dalam pengembangan industri logistik secara keseluruhan. Kepemimpinan dan visi perusahaan menjadi katalis yang memanfaatkan kekuatan market place dan kinerja organisasi. Dengan demikian, memimpin dan mengelola tenaga kerja yang beragam dan lingkungan yang menantang adalah salah satu faktor penting dalam mencegah pertambahan berkinerja tinggi dari perusahaan logistik Malaysia. Kepemimpinan transformasional adalah komponen inti dari perilaku kepemimpinan yang sukses untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan gagasan ini penelitian ini mencoba menghubungkan kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah membahas gaya kepemimpinan dan hasilnya belum konklusif. Dalam penelitian ditemukan hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen pengikut, kepuasan dan kinerja organisasi, kemufian ada yang

memiliki pandangan yang sama bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional untuk perbaikan organisasi, kemudian untuk gaya partisipatif lebih produktif dalam budaya dan lingkungan apa pun, kemudian tidak ada gaya kepemimpinan terbaik dalam semua situasi dan sulit untuk menentukan gaya kepemimpinan terbaik untuk kinerja organisasi.

Gagasan tentang kepemimpinan telah dianalisis oleh berbagai pendekatan yang memberikan definisi dan implikasi yang berbeda terhadap masalah efektivitas pemimpin bersama dengan peran mereka dalam lingkungan bisnis kompleks yang berubah (Tal dan Gordon, 2016). Secara keseluruhan, ada dua jenis kepemimpinan yang dibedakan, yaitu "transaksional" dan "transformasional" (Burns, 1978). "Kepemimpinan Transaksional" melibatkan hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, yang mencakup contingent reward dan management-by-exception (Rafferty dan Griffin, 2004). Jenis "kepemimpinan" ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan ekstrinsik pengikut (Zheng et al., 2017). Sebaliknya, "Transformational Leadership" (TFL) ditandai dengan meningkatkan pengembangan karyawan, berorientasi pada proses, komitmen berdasarkan "kepercayaan" dan "expectations" (Wen et al., 2019), dan berfokus pada pemenuhan kebutuhan intrinsik tingkat tinggi dari pengikut mereka (Zheng et al., 2017). Berdasarkan karakteristik ini, TFL telah dikaitkan dengan hasil karyawan yang bermanfaat yang mencakup "kebahagiaan"; "kesehatan psikis"; "kesejahteraan psikologis" (misalnya, Kelloway et al., 2012) sehingga menghasilkan peningkatan kinerja pekerjaan (misalnya, Braun et al., 2013).

Bergerak selangkah lebih maju, penelitian tertentu sebelumnya

telah mengungkapkan bahwa TFL yang efektif berhasil memimpin organisasi keluar dari krisis (Bowers et al., 2017; Garcia, 2006; Ma dan Yang, 2020; Zhang et al., 2012). Memang, Zhang dkk. (2012) mempelajari pengaruh TFL terhadap efektivitas kepemimpinan dalam sampel 526 karyawan-eksekutif rumah sakit selama gempa bumi 5,12 yang melanda China pada 12 Mei 2008. Mereka menemukan bahwa TFL dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kohesi tim selama krisis. Baru-baru ini, studi Ma dan Yang (2020) menggambarkan peran positif TFL pada kinerja manajemen krisis di bawah persepsi krisis epidemi yang berbeda. Namun demikian, terlepas dari hasil positif yang disebutkan di atas, penelitian yang meneliti dampak TFL pada "burnout" tetap sedikit (Breevaart et al., 2014). Dengan demikian, dalam menanggapi keterbatasan tersebut, penelitian ini mengadopsi TFL karena dapat dianggap lebih tepat untuk mengatasi masalah burnout di industri perhotelan selama "pandemi COVID-19". (Hunjra, Kashif-ur-Rehman, Chani, Aslam, & Azam, 2010; Bushra, Usman, & Naveed, 2011; Farahani, Taghadosi, & Behboudi, 2011) Ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil dalam hal efektivitas, usaha ekstra dan kepuasan kerja. Hubungan antara gaya kepemimpinan laissez-faire dan efektivitas, dan kepuasan kerja ditemukan sangat negatif yang mendukung literatur yang ada tentang gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan hasil yang berbeda (Lowe, Kroeck, & Sivasubramaniam, 1996; Spinelli, 2006; Tsigu & Rao, 2015). Namun, ditemukan hubungan campuran antara gaya kepemimpinan transaksional dan variabel hasil. Penghargaan kontingen ditemukan prediktor kepuasan yang signifikan, sedangkan no dimensi lain dari kepemimpinan

transaksional yang ditata memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel hasil apa pun.

BAB V

PENUTUP

A. 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 kreativitas 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.

B. 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 sistim 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 balik⁸³. 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 balik⁸³. 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 implikasi 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 sistim 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.

C. 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 persentasenya 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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." *Idarah: 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 Pendidikan*. 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 2019* DOI - 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).

Işcan, 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-iiiep.unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/\[in=epidoc1.in\]/?t2000=026617/\(100\)17](http://lst-iiiep.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.

Pranyoto, 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 (IIJSE)* 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

A. Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator-indikator
1	2	3
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X ₁)	Kharisma	1) Menjadi figur sekolah 2) Mempartisipasikan guru, staf sekolah dan siswa dalam perencanaan kegiatan 3) Melibatkan diri dalam semua aspek kegiatan sekolah 4) Membangkitkan rasa saling menghargai pendapat 5) Memperlakukan orang dengan hormat 6) Mengorbankan kepentingan pribadi untuk kelompok 7) Menjadi inspirator 8) Membuat staf siap mengorbankan kepentingan pribadi untuk kelompok 9) Membuat orang di sekitarnya antusias 10) Menumbuhkan loyalitas personil

	<p>Kepekaan Individu</p>	<p>terhadap organisasi</p> <p>11) Memperllihatkan rasa percaya diri terhadap pendapat staf</p> <p>12) Adanya tanggapan dari staf terhadap hasil kerjanya</p> <p>1) Mengamati guru dalam mengekspresikan gagasan dan pendapat mereka.</p> <p>2) Mempertinggi perasaan optimis guru terhadap masa depan</p> <p>3) Memberikan penghargaan</p> <p>4) Adanya pengakuan atas hasil kerja guru</p> <p>5) Mencari berbagai sumber gagasan-gagasan dan menyampaikannya kepada staf</p> <p>6) Mengenal guru-guru perindividu</p>
	<p>Stimulasi Intelektual</p>	<p>1) Mengkondisikan skat-skat perbedaan secara fleksibel, memberikan kebebasan berpendapat</p>

	Inspirasi	<p>2) Mengubah problem-problem lama dengan cara-cara baru</p> <p>3) Mendorong staf untuk mampu berpikir dengan cara-cara yang baru dalam kegiatan</p> <p>4) Mempertinggi motivasi staf untuk sukses</p> <p>5) Mendorong staf inovatif, bekerja keras dan profesional</p> <p>1) Mengkomunikasikan harapan yang tinggi bagi staf</p> <p>2) Menggunakan simbol untuk memfokuskan berbagai usaha</p> <p>3) Mengemukakan tujuan utama melalui cara yang sederhana</p>
--	-----------	--

B. Instrumen Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator-indikator
1	2	3
Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah (X ₂)	Contingent Reward Active Management By Exception	<p>1) Pemberian Pengarahan</p> <p>2) Pemberian Imbalan</p> <p>1) Pengawasan Pimpinan</p> <p>2) Koreksi Kinerja</p>

	Pasive Management By Exception	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memberikan Peringatan 2) Memberikan Sanksi
--	--------------------------------	--

C. Instrumen Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator-indikator
1	2	3
Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah (X ₃)	Penentu Arah	<ol style="list-style-type: none"> 1) Berwawasan ke depan 2) Memberikan Kinerja Terbaik 3) Menggerakkan dan mendorong bawahan
	Agen Perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Percaya diri dan teliti menghadapi Berbagai tantangan 2) Merumuskan visi yang Jelas, inspirasional dan menggugah 3) Mewujudkan rencana Menjadi kenyataan
	Juru Bicara	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memberikan inspirasi, bekerja keras, kerjasama dan kreatif 2) Menjadi teladan 3) Memberikan penghargaan dan respect kepada Bawahan 4) Memiliki hubungan yang Baik dengan masyarakat Sekolah dan diluar

	Pelatih	<ol style="list-style-type: none"> 1) Inovatif dan proaktif 2) Merubah Paradigma Pemikiran konvensional ke paradigma baru 3) Berfikir kreatif dan produktif 4) Menerima Aspiratif Tanggung Jawab yang Tinggi
--	---------	--

D. Instrumen Mutu Pendidikan Madrasah

Variabel	Dimensi	Indikator-indikator
1	2	3
Mutu Pendidikan Madrasah (Y)	Kualitas Pencapaian	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memberikan pemahaman siswa 2) Memberikan kepuasan siswa <ol style="list-style-type: none"> 1) mampu bersaing 2) menghasilkan output yang unggul

Lampiran 2. Lembar Observasi Penelitian

KUESIONER

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

Responden yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi tugas penelitian, bersama dengan ini kami ingin menyebarkan kuesioner tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah terhadap mutu pendidikan madrasah di Banten.

Untuk hal tersebut, kami mohon Bapak/ibu meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur sebagai bahan penelitian saya. Jawaban jujur Bapak/ibu sangat berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan ini dan segala bentuk pertanyaan berikut ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/ibu sebagai pegawai. Atas perhatian serta dukungannya saya ucapkan terima kasih.

Nama :
 Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Usia : 21 – 30 31 – 40 > 40
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Masa Kerja :

(Alternatif Jawaban Responder)

Berilah tanda (✓) pada kolom dibawah ini

*Keterangan :

5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Ragu-ragu, 2 = Tidak Setuju.

1 = Sangat Tidak Setuju.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

No.	Pernyataan	Alternatif				
		1	2	3	4	5
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>				
1	Kepala madrasah menyampaikan kepada guru-guru nilai-nilai luhur yang menjadi pegangan hidup					
2	Kepala madrasah menekankan pentingnya memiliki komitmen terhadap yang kami yakini					
3	Kepala madrasah mengikutsertakan guru-gurunya dalam perencanaan suatu kegiatan					
4	Kepala madrasah membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesuai kolega					
5	Kepala madrasah memperlakukan guru-guru dan orang lain dengan hormat					
6	Kepala madrasah membuat guru-guru siap mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok					
7	Kepala madrasah mempertimbangkan konsekuensi etika dan moral dari setiap tindakannya					
8	Kepala madrasah menekankan pentingnya rasa memiliki misi bersama					
9	Kepala madrasah mampu menangani isu-isu yang sulit					
10	Kepala madrasah secara konsisten bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang ia anut					
11	Kepala madrasah memberikan dorongan yang terus menerus					
12	Kepala madrasah mengarahkan perhatian guru-guru terfokus pada apa yang perlu dilakukan untuk berhasil					
13	Kepala madrasah membuat guru-guru bekerja dengan penuh					

	semangat dan optimistik					
14	Kepala madrasah mengungkapkan keyakinannya pada guru-gurunya akan meraih atau mencapai tujuan organisasi					
15	Kepala madrasah berbicara dengan penuh optimis untuk masa depan					
16	Kepala madrasah menunjukkan tekad untuk menyelesaikan apa yang ia mau lakukan					
17	Kepala madrasah memberikan dorongan apa yang harus dilakukan					
18	Kepala madrasah mendorong guru-guru untuk mengungkapkan gagasan dan pendapat mereka					
19	Kepala madrasah membantu menyelesaikan persoalan dengan dukungan bukti dan alasan yang kuat daripada menggunakan pendapat yang tidak mendasar					
20	Kepala madrasah memecahkan persoalan-persoalan lama dengan cara-cara yang baru					
21	Kepala madrasah mendorong guru-guru untuk mencoba cara-cara baru dalam berbagai kegiatan					
22	Kepala madrasah menyarankan cara-cara baru dalam bagaimana mengerjakan pekerjaan kami					
23	Kepala madrasah membuat guru-guru melihat setiap persoalan dari sudut pandang yang berbeda					
24	Kepala madrasah mendorong guru-gurunya menggunakan pemikiran yang rasional dan modern dalam menangani masalah-masalah yang mentradisi					
25	Kepala madrasah cukup mengenal guru-gurunya secara individual dalam rangka mengetahui keterampilan, minat dan memahami persoalan yang dihadapi					
26	Kepala madrasah memberikan perhatian yang besar atas pengembangan kekuatan/potensi					
27	Kepala madrasah memperlakukan gurunya secara pribadi, sebagai individu daripada sebagai anggota kelompok					

28	Kepala madrasah memberlakukan setiap guru-guru sebagai individu dengan kebutuhan, kemampuan dan keinginan guru-gurunya yang berbeda-beda					
29	Kepala madrasah meningkatkan upaya pengembangan diri					
30	Kepala madrasah mendengarkan penuh perhatian segala perhatian segala keprihatinan guru-gurunya					
31	Kepala madrasah memberikan nasehat-nasehat berharga bagi perkembangan guru-gurunya					
32	Kepala madrasah menyisihkan waktu untuk mengajar, melatih dan membimbing guru-guru					

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

No.	Pernyataan	Alternatif				
		1	2	3	4	5
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>				
1	Kepala madrasah membuat saya merasa nyaman untuk merundingkan tentang apa yang akan saya capai bila saya dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Kepala madrasah membiarkan saya bekerja dengan cara sama walaupun perubahan nampaknya perlu					
3	Kepala madrasah mengajak saya menunjukkan cara-cara baru untuk menghadapi masalah yang selama ini menjadi sumber kebingungan saya					
4	Kepala madrasah mengembangkan cara-cara untuk mendorong apa yang benar-benar penting untuk diperhatikan					
5	Kepala madrasah dalam benak saya adalah simbol kesuksesan dan prestasi					
6	Kepala madrasah tidak menghubungi saya jika saya tidak menghubunginya					
7	Kepala madrasah memusatkan perhatian pada kesalahan dan penyimpangan dari apa yang saya garap					
8	Kepala madrasah memberitahu saya bahwa saya akan					

	mendapatkan yang saya inginkan bila kami bekerja sesuai kesepakatan					
9	Kepala madrasah memberikan saran sewaktu saya membutuhkannya					
10	Kepala madrasah memastikan bahwa saya telah berpikir secara matang sebelum bertindak					
11	Kepala madrasah mengajak saya dalam menghadapi masalah sebagai kesempatan belajar					
12	Kepala madrasah mengakui prestasi saya					
13	Kepala madrasah mengajak saya untuk memahami bagaimana saya bekerja					
14	Kepala madrasah memberikan alasan-alasan untuk mengubah cara saya dalam memikirkan masalah					
15	Kepala madrasah menggunakan simbol dan imajinasi untuk memusatkan usaha yang saya lakukan					
16	Kepala madrasah menghargai saya					
17	Kepala madrasah sedikit mempengaruhi penampilan saya apakan beliau hadir atau tidak					
18	Kepala madrasah tidak mencoba memperbaiki sepanjang sesuatu berjalan dengan baik					
19	Kepala madrasah menjelaskan tentang apa yang akan kami kerjakan bersama					
20	Kepala madrasah siap memberi petunjuk atau melatih sewaktu-waktu saya membutuhkan					

Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

No.	Pernyataan	Alternatif				
		1	2	3	4	5
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>				
1	Kepala madrasah mampu memberikan wawasan kedepan bagi					

	guru dan siswa					
2	Kepala madrasah mempunyai kepemimpinan dalam melakukan kinerja di tempat kerjanya					
3	Kepala madrasah mempunyai kemampuan yang baik dalam menggerakkan dan mendorong bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
4	Kepala madrasah dalam menyampaikan pembinaan dan tugas lainnya kepada bawahan penuh percaya diri dan teliti					
5	Kepala madrasah mempunyai keberanian dalam menghadapi berbagai tantangan					
6	Kepala madrasah dalam menetapkan visi kedepan dengan merumuskannya secara jelas sehingga dimengerti					
7	Kepala madrasah didalam menjelaskan tujuan-tujuan pendidikan kepala madrasah sangat inspirasional dan menggugah					
8	Kepala madrasah mempunyai kemampuan menjadikan perencanaan menjadi kegiatan					
9	Kepala madrasah sebagai juru bicara kepala madrasah memberikan inspirasi bekerja keras, kerjasama dan kreatif					
10	Kepala madrasah mampu memberikan keteladanan					
11	Kepala madrasah kepada bawahan yang berhasil senantiasa memberikan penghargaan dan respek dalam bentuk reward					
12	Kepala madrasah dengan masyarakat luar dan madrasah lain kepala madrasah memiliki hubungan yang baik					
13	Kepala madrasah selalu memberikan inovatif dan proaktif dalam kegiatan tugas-tugasnya					
14	Kepala madrasah sangat mampu merubah pemikiran konvensional kepada pemikiran yang modern					
15	Kepala madrasah selalu berfikir kreatif dan produktif					
16	Kepala madrasah dengan lapang dada bisa menerima aspirasi dari bawahan					
17	Kepala madrasah mempunyai tanggungjawab yang tinggi dalam menjaga kualitas pendidikannya					

18	Kepala madrasah memperhatikan dan memberikan imbalan atas kinerja yang dicapai bawahannya					
19	Kepala madrasah melakukan pencarian pekerjaan yang menyimpang dari aturan yang telah diterapkan sesuai standar yang ditentukan					
20	Kepala madrasah melakukan intervensi bila standar tidak terpenuhi					
21	Kepala madrasah menghindari pembuatan keputusan yang tidak menguntungkan					

Variabel Mutu Pendidikan Madrasah

No.	Pernyataan	Alternatif				
		1	2	3	4	5
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>				
1	Gambaran kondisi capaian sikap siswa di madrasah Anda memiliki perilaku yang mencerminkan sikap beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berdo'a sebelum dan setelah beraktivitas, mengucapkan salam, menjalankan ibadah dan melaksanakan aturan agama Islam.					
2	Memiliki perilaku yang mencerminkan sikap berkarakter baik menghargai orang lain tanpa melihat perbedaan, tidak melakukan bullying, dan tidak terlibat perkelahian atau tawuran pelajar.					
3	Memiliki perilaku pembelajar sejati sepanjang hayat, rajin, memiliki prestasi dan gemar membaca dan memiliki sikap ingin tahu.					
4	Memiliki perilaku sehat jasmani dan rohani, gemar berolah raga, menjaga kebersihan diri, mengkonsumsi makanan sehat, tidak menggunakan narkoba dan berfikir positif.					
5	Memiliki perilaku bertanggungjawab, tidak menyalahkan orang lain, melaksanakan tugas individu dan kelompok, menepati janji dan tidak merusak barang milik orang lain.					

6	Tindakan kekerasan yang terjadi pada siswa di madrasah anda, kekerasan fisik oleh guru, antara siswa, kekerasan fisik verbal oleh guru dan verbal antara siswa.					
7	Gambaran capaian pengetahuan faktual siswa di madrasah anda dalam mengingat.					
8	Gambaran capaian pengetahuan siswa dalam menunjukan.					
9	Gambaran capaian pengetahuan siswa dalam menyebutkan.					
10	Gambaran capaian pengetahuan siswa dalam menyalin.					
11	Gambaran capaian pengetahuan konseptual siswa di madrasah anda dalam mengklasifikasikan, mengidentifikasi, menyimpulkan dan menunjukan contoh					
12	Gambaran capaian pengetahuan prosedural siswa di madrasah anda dalam hal menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah.					
13	Gambaran capaian pengetahuan prosedural siswa dimadrasah dalam hal mengurutkan suatu tindakan dalam menyelesaikan masalah.					
14	Gambaran capaian pengetahuan metakognitif siswa dalam hal mengetahui kekuatan dan kelemahan diri.					
15	Kepala madrasah menjalankan perannya dalam memfasilitasi pembelajaran jarak jauh, menetapkan model pengelolaan sistem pendidikan selama pembelajaran jarak jauh.					
16	Guru menjalankan perannya dalam memfasilitasi pembelajaran jarak jauh, menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kondisi dan akses pembelajaran.					
17	Kemampuan guru dalam menggunakan TIK sebagai media dan sumber pembelajaran menggunakan <i>Google Classroom</i> .					
18	Gambaran capaian kompetensi guru selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan jabatan profesinya, mengintegrasikan karakteristik siswa dari aspek fisik, agama dan moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual dalam pembelajaran.					
19	Gambaran capaian kompetensi kepala madrasah di madrasah					

	Anda selama masa darurat Covid-19 sesuai dengan jabatan profesinya, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan.					
20	Gambaran capaian kompetensi tenaga administrasi di madrasah Anda selama masa darurat Covid-19 sesuai dengan jabatan profesinya, memiliki integritas dan akhlak mulia, memiliki etos kerja dan disiplin kerja.					
21	Kondisi sarana proses pembelajaran madrasah Anda. Ruang kelas memiliki pencahayaan yang baik, memiliki fasilitas lengkap dan memadai					
22	Sarana pendukung pembelajaran jarak jauh yang terdistribusikan kepada orangtua/wali atau siswa, berupa modul belajar, lembar jadwal, lembar penugasan.					
23	Pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan, penyusunan KTSP, rencana program pembelajaran sarana dan prasarana pembelajaran jarak jauh, pengelolaan kelas, Sistem Informasi Manajemen, pelatihan menggunakan komputer/gawai untuk administrasi dan pembelajaran.					
24	Dukungan orangtua/wali dalam melaksanakan pembelajaran dari rumah, bergabung ke dalam group komunikasi satuan pendidikan.					
25	Kurikulum yang digunakan madrasah Anda selama masa darurat Covid-19, Kurikulum 2013 yang disederhanakan untuk kondisi khusus.					
26	Kesesuaian tingkat kompetensi dengan standar isi pada mata pelajaran yang disusun oleh guru selama masa darurat Covid-19. Pendidikan Agama dan Budi Pekerti, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, bahasa Indonesia dan pelajaran lainnya sesuai ketentuan .					
27	Ketercakupan karakteristik kompetensi berikut dalam melakukan penilaian kompetensi sikap siswa Anda selama masa darurat					

	Covid-19. Perilaku beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, santun, jujur dan bertanggungjawab.					
--	---	--	--	--	--	--

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

RELIABILITY

SCALE ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	136	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.955
		N of Items	50 ^a
	Part 2	Value	.962
		N of Items	50 ^b
	Total N of Items		100
Correlation Between Forms			.889
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.941
	Unequal Length		.941
Guttman Split-Half Coefficient			.941

a. The items are: Gaya Kepemimpinan Transformasional 1, Gaya Kepemimpinan Transformasional 2, Gaya Kepemimpinan Transformasional 3, Gaya Kepemimpinan Transformasional 4, Gaya Kepemimpinan Transformasional 5, Gaya Kepemimpinan Transformasional 6, Gaya Kepemimpinan Transformasional 7, Gaya Kepemimpinan Transformasional 8, Gaya Kepemimpinan Transformasional 9, Gaya Kepemimpinan Transformasional 10, Gaya Kepemimpinan Transformasional 11, Gaya Kepemimpinan Transformasional 12, Gaya Kepemimpinan Transformasional 13, Gaya Kepemimpinan Transformasional 14, Gaya Kepemimpinan Transformasional 15, Gaya Kepemimpinan Transformasional 16, Gaya Kepemimpinan

Transformasional 17, Gaya Kepemimpinan Transformasional 18, Gaya Kepemimpinan Transformasional 19, Gaya Kepemimpinan Transformasional 20, Gaya Kepemimpinan Transformasional 21, Gaya Kepemimpinan Transformasional 22, Gaya Kepemimpinan Transformasional 23, Gaya Kepemimpinan Transformasional 24, Gaya Kepemimpinan Transformasional 25, Gaya Kepemimpinan Transformasional 26, Gaya Kepemimpinan Transformasional 27, Gaya Kepemimpinan Transformasional 28, Gaya Kepemimpinan Transformasional 29, Gaya Kepemimpinan Transformasional 30, Gaya Kepemimpinan Transformasional 31, Gaya Kepemimpinan Transformasional 32, Gaya Kepemimpinan Transaksional 1, Gaya Kepemimpinan Transaksional 2, Gaya Kepemimpinan Transaksional 3, Gaya Kepemimpinan Transaksional 4, Gaya Kepemimpinan Transaksional 5, Gaya Kepemimpinan Transaksional 6, Gaya Kepemimpinan Transaksional 7, Gaya Kepemimpinan Transaksional 8, Gaya Kepemimpinan Transaksional 9, Gaya Kepemimpinan Transaksional 10, Gaya Kepemimpinan Transaksional 11, Gaya Kepemimpinan Transaksional 12, Gaya Kepemimpinan Transaksional 13, Gaya Kepemimpinan Transaksional 14, Gaya Kepemimpinan Transaksional 15, Gaya Kepemimpinan Transaksional 16, Gaya Kepemimpinan Transaksional 17, Gaya Kepemimpinan Transaksional 18.

b. The items are: Gaya Kepemimpinan Transaksional 19, Gaya Kepemimpinan Transaksional 20, Gaya Kepemimpinan Visioner 1, Gaya Kepemimpinan Visioner 2, Gaya Kepemimpinan Visioner 3, Gaya Kepemimpinan Visioner 4, Gaya Kepemimpinan Visioner 5, Gaya Kepemimpinan Visioner 6, Gaya Kepemimpinan Visioner 7, Gaya Kepemimpinan Visioner 8, Gaya Kepemimpinan Visioner 9, Gaya Kepemimpinan Visioner 10, Gaya Kepemimpinan Visioner 11, Gaya Kepemimpinan Visioner 12, Gaya Kepemimpinan Visioner 13, Gaya Kepemimpinan Visioner 14, Gaya Kepemimpinan Visioner 15, Gaya Kepemimpinan Visioner 16, Gaya Kepemimpinan Visioner 17, Gaya Kepemimpinan Visioner 18, Gaya Kepemimpinan Visioner 19, Gaya Kepemimpinan Visioner 20, Gaya Kepemimpinan Visioner 21, Mutu Pendidikan Madrasah 1, Mutu Pendidikan Madrasah 2, Mutu Pendidikan Madrasah 3, Mutu Pendidikan Madrasah 4, Mutu Pendidikan Madrasah 5, Mutu Pendidikan Madrasah 6, Mutu Pendidikan Madrasah 7, Mutu Pendidikan Madrasah 8, Mutu Pendidikan Madrasah 9, Mutu Pendidikan Madrasah 10, Mutu Pendidikan Madrasah 11, Mutu Pendidikan Madrasah 12, Mutu Pendidikan Madrasah 13, Mutu Pendidikan Madrasah 14, Mutu Pendidikan Madrasah 15, Mutu Pendidikan Madrasah 16, Mutu Pendidikan Madrasah 17, Mutu Pendidikan Madrasah 18, Mutu Pendidikan Madrasah 19, Mutu Pendidikan Madrasah 20, Mutu Pendidikan Madrasah 21, Mutu Pendidikan Madrasah 22, Mutu Pendidikan Madrasah 23, Mutu Pendidikan Madrasah 24, Mutu Pendidikan Madrasah 25, Mutu Pendidikan

Madrasah 26, Mutu Pendidikan Madrasah 27.

Item-Total Statistics

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 1	405.0515	1461.797	.602	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 2	405.0956	1464.369	.517	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 3	405.1544	1456.132	.665	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 4	405.1397	1460.580	.526	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 5	404.9191	1463.438	.563	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 6	405.4559	1447.524	.643	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 7	405.2206	1464.099	.594	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 8	405.0735	1468.261	.402	.978
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 9	405.2353	1458.003	.635	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 10	405.1985	1463.583	.497	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 11	405.1250	1458.347	.598	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 12	405.0662	1457.159	.681	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 13	405.0515	1455.871	.677	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 14	405.1029	1459.071	.642	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 15	404.9853	1460.815	.583	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 16	405.2721	1458.348	.586	.977
Gaya	Kepemimpinan Transformasional 17	405.1176	1462.949	.589	.977

Gaya Kepemimpinan Transformasional 18	405.1250	1453.918	.708	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 19	405.1618	1456.833	.632	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 20	405.3309	1454.549	.617	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 21	405.1912	1453.445	.679	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 22	405.2206	1461.107	.609	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 23	405.3235	1459.465	.595	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 24	405.1838	1459.292	.626	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 25	405.3382	1458.033	.566	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 26	405.1471	1453.993	.730	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 27	405.5662	1462.351	.402	.978
Gaya Kepemimpinan Transformasional 28	405.4338	1459.684	.543	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 29	405.0588	1462.530	.554	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 30	405.2574	1463.067	.589	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 31	405.1029	1460.937	.614	.977
Gaya Kepemimpinan Transformasional 32	405.4044	1459.754	.490	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 1	405.2721	1454.792	.700	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 2	405.5809	1464.053	.430	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 3	405.3529	1461.386	.505	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 4	405.1397	1458.121	.653	.977

Gaya Kepemimpinan Transaksional 5	405.3382	1453.529	.591	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 6	406.0735	1472.409	.234	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 7	406.0735	1467.209	.248	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 8	405.6324	1467.345	.307	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 9	405.2721	1465.844	.475	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 10	405.2059	1462.935	.612	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 11	405.2353	1460.448	.619	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 12	405.2500	1464.293	.514	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 13	405.2279	1458.607	.654	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 14	405.4412	1463.093	.508	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 15	405.5441	1457.391	.541	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 16	405.0809	1472.342	.370	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 17	405.7574	1463.533	.355	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 18	405.6618	1468.492	.276	.978
Gaya Kepemimpinan Transaksional 19	405.2279	1459.940	.639	.977
Gaya Kepemimpinan Transaksional 20	405.2353	1462.507	.564	.977
Gaya Kepemimpinan Visioner 1	405.1544	1456.724	.704	.977
Gaya Kepemimpinan Visioner 2	405.1985	1453.420	.694	.977
Gaya Kepemimpinan Visioner 3	405.1691	1466.497	.499	.977

Gaya Visioner 4	Kepemimpinan	405.1250	1456.332	.659	.977
Gaya Visioner 5	Kepemimpinan	405.2426	1459.667	.584	.977
Gaya Visioner 6	Kepemimpinan	405.3088	1460.022	.606	.977
Gaya Visioner 7	Kepemimpinan	405.3015	1459.012	.634	.977
Gaya Visioner 8	Kepemimpinan	405.1618	1460.774	.596	.977
Gaya Visioner 9	Kepemimpinan	405.0809	1451.008	.761	.977
Gaya Visioner 10	Kepemimpinan	405.0441	1458.042	.681	.977
Gaya Visioner 11	Kepemimpinan	405.2941	1458.920	.552	.977
Gaya Visioner 12	Kepemimpinan	405.0294	1459.244	.614	.977
Gaya Visioner 13	Kepemimpinan	405.2132	1456.910	.668	.977
Gaya Visioner 14	Kepemimpinan	405.3015	1461.027	.580	.977
Gaya Visioner 15	Kepemimpinan	405.2206	1453.062	.726	.977
Gaya Visioner 16	Kepemimpinan	405.1250	1463.814	.538	.977
Gaya Visioner 17	Kepemimpinan	405.0294	1466.177	.534	.977
Gaya Visioner 18	Kepemimpinan	405.2794	1462.277	.484	.977
Gaya Visioner 19	Kepemimpinan	405.7353	1438.774	.590	.977
Gaya Visioner 20	Kepemimpinan	405.4779	1454.888	.564	.977
Gaya Visioner 21	Kepemimpinan	405.3676	1452.575	.560	.977
Mutu Madrasah 1	Pendidikan	405.0147	1462.311	.482	.978

Mutu Madrasah 2	Pendidikan	404.9926	1464.911	.500	.977
Mutu Madrasah 3	Pendidikan	405.1838	1459.025	.620	.977
Mutu Madrasah 4	Pendidikan	405.0074	1460.837	.610	.977
Mutu Madrasah 5	Pendidikan	405.0441	1465.109	.564	.977
Mutu Madrasah 6	Pendidikan	407.0441	1499.998	.322	.979
Mutu Madrasah 7	Pendidikan	405.3235	1459.480	.641	.977
Mutu Madrasah 8	Pendidikan	405.3162	1465.047	.563	.977
Mutu Madrasah 9	Pendidikan	405.3309	1464.045	.599	.977
Mutu Madrasah 10	Pendidikan	405.3971	1467.530	.419	.978
Mutu Madrasah 11	Pendidikan	405.2132	1457.621	.679	.977
Mutu Madrasah 12	Pendidikan	405.3162	1461.759	.624	.977
Mutu Madrasah 13	Pendidikan	405.2721	1458.496	.689	.977
Mutu Madrasah 14	Pendidikan	405.2721	1459.992	.686	.977
Mutu Madrasah 15	Pendidikan	405.1838	1459.099	.619	.977
Mutu Madrasah 16	Pendidikan	405.1103	1461.403	.595	.977
Mutu Madrasah 17	Pendidikan	405.1544	1464.383	.508	.977
Mutu Madrasah 18	Pendidikan	405.1471	1454.482	.720	.977
Mutu Madrasah 19	Pendidikan	405.1838	1455.514	.750	.977
Mutu Madrasah 20	Pendidikan	405.1912	1458.141	.668	.977

Mutu Madrasah 21	Pendidikan	405.3235	1465.020	.522	.977
Mutu Madrasah 22	Pendidikan	405.2647	1461.278	.621	.977
Mutu Madrasah 23	Pendidikan	405.2500	1460.930	.632	.977
Mutu Madrasah 24	Pendidikan	405.2059	1461.676	.613	.977
Mutu Madrasah 25	Pendidikan	405.1103	1461.610	.644	.977
Mutu Madrasah 26	Pendidikan	405.1618	1461.396	.648	.977
Mutu Madrasah 27	Pendidikan	405.0809	1459.408	.666	.977

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
		A = 0,05; n = 136	
Gaya Kepemimpinan Transformasional 1	.602	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 2	.517	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 3	.665	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 4	.526	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 5	.563	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 6	.643	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 7	.594	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 8	.402	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 9	.635	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 10	.497	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 11	.598	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 12	.681	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 13	.677	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 14	.642	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 15	.583	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 16	.586	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 17	.589	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 18	.708	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 19	.632	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 20	.617	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 21	.679	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 22	.609	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 23	.595	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 24	.626	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 25	.566	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 26	.730	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 27	.402	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 28	.543	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 29	.554	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 30	.589	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 31	.614	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional 32	.490	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 1	.700	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 2	.430	0,17	Valid

Gaya Kepemimpinan Transaksional 3	.505	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 4	.653	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 5	.591	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 6	.234	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 7	.248	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 8	.307	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 9	.475	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 10	.612	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 11	.619	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 12	.514	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 13	.654	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 14	.508	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 15	.541	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 16	.370	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 17	.355	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 18	.276	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 19	.639	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional 20	.564	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 1	.704	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 2	.694	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 3	.499	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 4	.659	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 5	.584	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 6	.606	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 7	.634	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 8	.596	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 9	.761	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 10	.681	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 11	.552	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 12	.614	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 13	.668	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 14	.580	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 15	.726	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 16	.538	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 17	.534	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 18	.484	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 19	.590	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 20	.564	0,17	Valid
Gaya Kepemimpinan Visioner 21	.560	0,17	Valid

Mutu Pendidikan Madrasah 1	.482	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 2	.500	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 3	.620	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 4	.610	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 5	.564	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 6	.322	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 7	.641	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 8	.563	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 9	.599	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 10	.419	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 11	.679	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 12	.624	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 13	.689	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 14	.686	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 15	.619	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 16	.595	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 17	.508	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 18	.720	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 19	.750	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 20	.668	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 21	.522	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 22	.621	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 23	.632	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 24	.613	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 25	.644	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 26	.648	0,17	Valid
Mutu Pendidikan Madrasah 27	.666	0,17	Valid

Pengujian Reliabilitas kita lihat nilai korelasi Gutman Split-Half Coefficient = 0,941, korelasi berada pada kategori sangat kuat. Bila dibandingkan dengan r_{tabel} (0,17) maka r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa angket penelitian ini **reliabel**.

Lampiran 5. Tabel *Product Moment (r)*

Tabel r *Product Moment*

Pada Sig.0,05 *Two Tail*

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 6. Tabel *t*Titik Persentase Distribusi *t* (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Lampiran 7. Analisis Deskriptif Demografi Responden

Frequencies

		Statistics				
		Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Pendidikan Terakhir Responden	Jabatan Responden	Masa Kerja Responden
N	Valid	136	136	136	136	136
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.5515	2.2279	1.3309	1.1471	2.2132
Std. Error of Mean		.04280	.06921	.05328	.03048	.07262
Median		2.0000	2.0000	1.0000	1.0000	2.0000
Mode		2.00	3.00	1.00	1.00	3.00
Std. Deviation		.49918	.80707	.62129	.35547	.84685
Variance		.249	.651	.386	.126	.717
Skewness		-.209	-.440	1.704	2.015	-.424
Std. Error of Skewness		.208	.208	.208	.208	.208
Kurtosis		-1.986	-1.329	1.673	2.092	-1.479
Std. Error of Kurtosis		.413	.413	.413	.413	.413
Range		1.00	2.00	2.00	1.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
Sum		211.00	303.00	181.00	156.00	301.00
Percentiles	25	1.0000	2.0000	1.0000	1.0000	1.0000
	50	2.0000	2.0000	1.0000	1.0000	2.0000
	75	2.0000	3.0000	1.7500	1.0000	3.0000

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	61	44.9	44.9	44.9
	Wanita	75	55.1	55.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	32	23.5	23.5	23.5
	31-40 Tahun	41	30.1	30.1	53.7
	Diatas 40 Tahun	63	46.3	46.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	102	75.0	75.0	75.0
	S2	23	16.9	16.9	91.9
	SMA/SMK	11	8.1	8.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

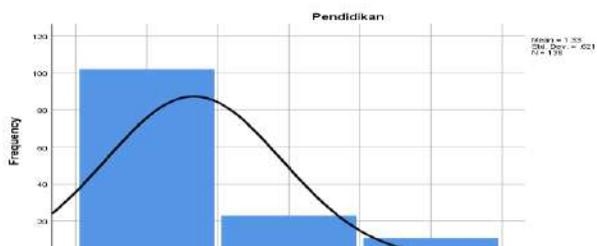
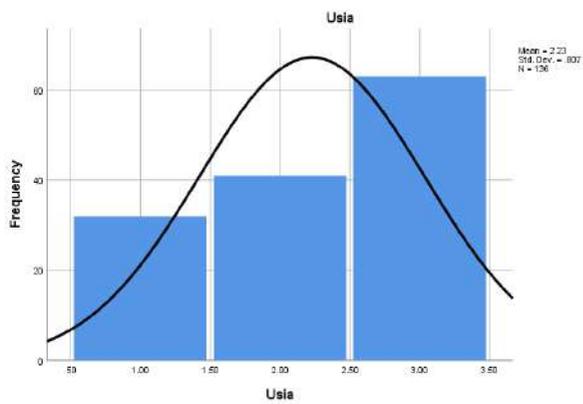
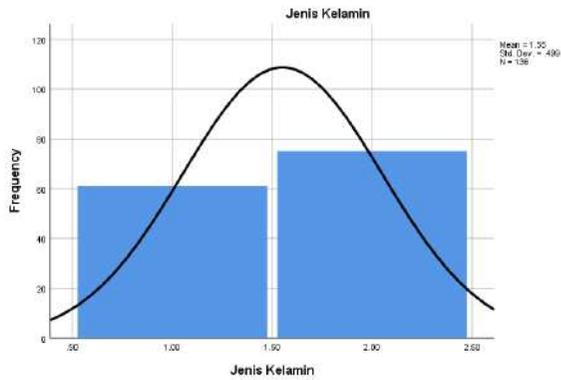
Jabatan

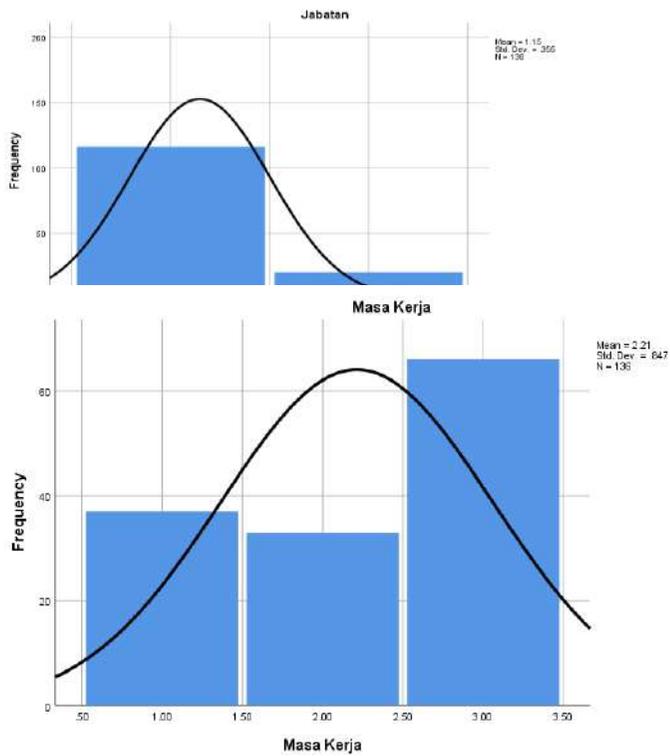
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru	116	85.3	85.3	85.3
	Staf	20	14.7	14.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	37	27.2	27.2	27.2
	6-10 Tahun	33	24.3	24.3	51.5
	Diatas 10 Tahun	66	48.5	48.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Histogram





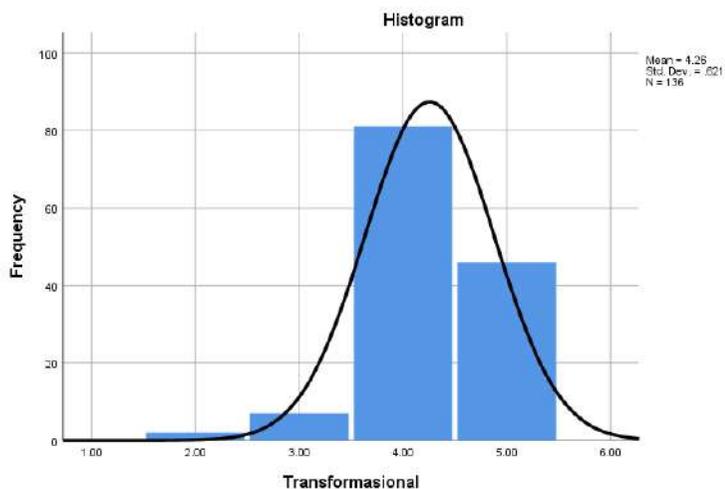
Lampiran 8. Analisis Deskriptif Variabel

		Statistics			
		Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	Mutu Pendidikan Madrasah
N	Valid	136	136	136	136
	Missing	0	0	0	0
Mean		133.4191	78.6029	86.7059	110.6324
Std. Error of Mean		1.16361	.73456	.82506	.90030
Median		135.0000	78.0000	87.0000	110.0000
Mode		134.00	74.00 ^a	92.00	106.00 ^a
Std. Deviation		13.56988	8.56632	9.62183	10.49925
Variance		184.142	73.382	92.580	110.234
Skewness		-.841	-.124	-.643	-1.027
Std. Error of Skewness		.208	.208	.208	.208
Kurtosis		2.141	-.380	1.080	4.783
Std. Error of Kurtosis		.413	.413	.413	.413
Range		79.00	43.00	53.00	74.00
Minimum		81.00	56.00	52.00	61.00
Maximum		160.00	99.00	105.00	135.00
Sum		18145.00	10690.00	11792.00	15046.00
Percentiles	25	126.0000	73.0000	81.2500	106.0000
	50	135.0000	78.0000	87.0000	110.0000
	75	141.7500	86.0000	93.0000	116.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

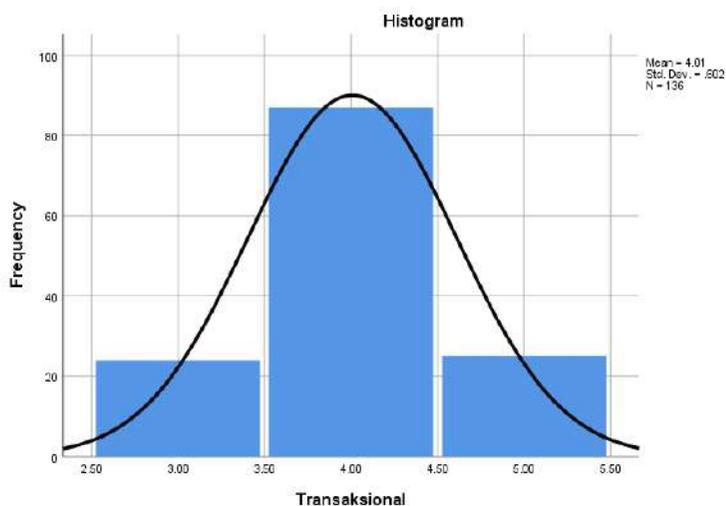
Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	7	5.1	5.1	6.6
	Setuju	81	59.6	59.6	66.2
	Sangat Setuju	46	33.8	33.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

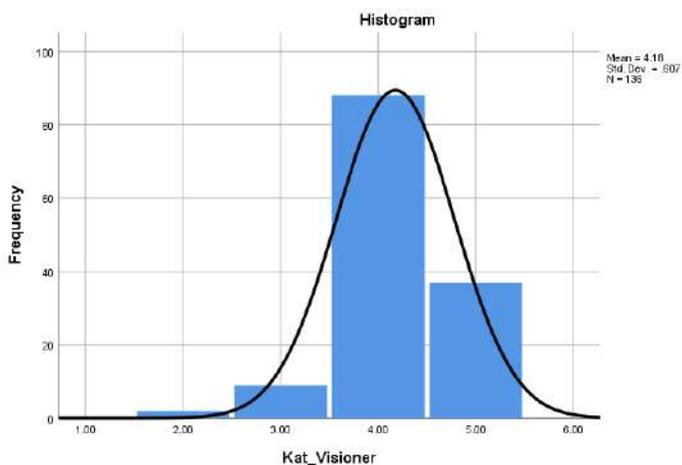


Kategori Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	0.6	0.6	0.6
	Ragu-Ragu	23	17.0	17.0	17.6
	Setuju	87	64.0	64.0	81.6
	Sangat Setuju	25	18.4	18.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

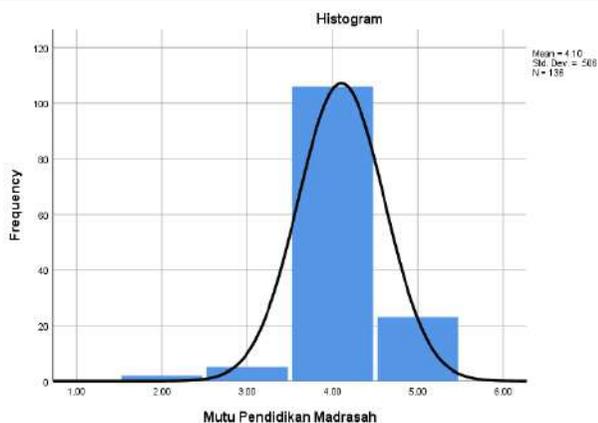


		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	9	6.6	6.6	8.1
	Setuju	88	64.7	64.7	72.8
	Sangat Setuju	37	27.2	27.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	



Kategori Mutu Pendidikan Madrasah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	2	1.5	1.5	1.5
	Sangat Tinggi	5	3.7	3.7	5.1
	4.00	106	77.9	77.9	83.1
	5.00	23	16.9	16.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	



Lam

UJI NORMALITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,722	5,92940

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12424,812	3	4141,604	117,800	,000 ^b
	Residual	4640,828	132	35,158		
	Total	17065,640	135			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,389	5,073		3,822	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	,326	,071	,409	4,584	,000
	Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah	,135	,091	,106	1,483	,140
	Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah	,439	,102	,391	4,311	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	68,2293	131,1649	111,5515	9,59352	136
Std. Predicted Value	-4,516	2,044	,000	1,000	136
Standard Error of Predicted Value	,528	2,387	,962	,331	136
Adjusted Predicted Value	69,6277	131,4903	111,5577	9,52184	136
Residual	-18,07225	30,63405	,00000	5,86315	136
Std. Residual	-3,048	5,166	,000	,989	136
Stud. Residual	-3,111	5,194	,000	1,008	136

Deleted Residual	-18,83046	30,96405	-,00622	6,10055	136
Stud. Deleted Residual	-3,220	5,801	,004	1,040	136
Mahal. Distance	,077	20,889	2,978	3,232	136
Cook's Distance	,000	,231	,010	,029	136
Centered Leverage Value	,001	,155	,022	,024	136

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	136	74,00	160,00	18135,00	133,3456	14,09354	198,628	-1,113	,208	3,452	,413
Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	136	44,00	100,00	10722,00	78,8382	8,83446	78,048	-,458	,208	,918	,413
Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	136	42,00	105,00	11782,00	86,6324	10,01910	100,382	-,996	,208	2,816	,413
Mutu Pendidikan Madrasah	136	61,00	144,00	15171,00	111,5515	11,24332	126,412	-1,011	,208	5,285	,413
Valid N (listwise)	136										

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.19295354
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.051
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mutu Pendidikan Madrasah * Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Mutu Pendidikan Madrasah * Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%
Mutu Pendidikan Madrasah * Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

UJI LINEARITAS

Mutu Pendidikan Madrasah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mutu Pendidikan Madrasah * Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Report

Mutu Pendidikan Madrasah

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	Mean	N	Std. Deviation
74,00	61,0000	1	.
75,00	61,0000	1	.
98,00	109,0000	1	.
100,00	88,0000	1	.
106,00	113,0000	1	.
110,00	97,0000	1	.
111,00	95,5000	2	,70711
112,00	89,0000	1	.
115,00	108,0000	2	2,82843
117,00	93,0000	1	.
118,00	106,5000	2	,70711
119,00	106,0000	1	.

120,00	105,5000	4	4,35890
121,00	102,0000	2	7,07107
122,00	95,5000	2	6,36396
123,00	103,0000	1	.
124,00	107,1250	8	4,01559
125,00	103,0000	1	.
126,00	106,1429	7	1,06904
127,00	112,0000	1	.
128,00	108,5000	4	3,41565
129,00	105,0000	1	.
130,00	106,5000	2	3,53553
131,00	108,2500	4	2,98608
132,00	109,5000	2	2,12132
133,00	110,5000	4	3,51188
134,00	115,4444	9	12,21793
135,00	110,8571	7	3,02372
136,00	112,2500	4	4,27200
137,00	114,3333	3	2,08167
138,00	113,8000	5	3,27109
139,00	112,0000	4	4,24264
140,00	116,8750	8	1,95941
141,00	109,5000	4	7,32575
142,00	119,2857	7	6,65117
143,00	121,0000	2	7,07107
144,00	119,0000	3	6,24500
145,00	112,0000	1	.
146,00	119,3333	3	3,78594
147,00	122,0000	1	.
148,00	117,0000	1	.
149,00	126,0000	1	.
150,00	131,0000	1	.
152,00	123,0000	4	13,68698
153,00	124,0000	1	.
154,00	122,0000	2	1,41421

155,00	130,0000	1	.
157,00	132,0000	2	1,41421
158,00	114,0000	1	.
159,00	135,0000	1	.
160,00	126,5000	2	2,12132
Total	111,5515	136	11,24332

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan	Between	(Combined)		14083,891	50	281,678	8,030	,000
Madrasah * Gaya	Groups	Linearity		11422,361	1	11422,361	325,615	,000
Kepemimpinan		Deviation from		2661,531	49	54,317	1,548	,039
Transformasional		Linearity						
Kepala Madrasah	Within Groups			2981,748	85	35,079		
	Total			17065,640	135			

Measures of Association

		R	R Squared	Eta	Eta Squared
Mutu Pendidikan	Madrasah *	,818	,669	,908	,825
Gaya	Kepemimpinan				
Transformasional	Kepala				
Madrasah					

Mutu Pendidikan Madrasah dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah

Case Processing Summary

		Cases					
		Included		Excluded		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mutu Pendidikan Madrasah	Pendidikan * Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Report

Mutu Pendidikan Madrasah

Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	Mean	N	Std. Deviation
44,00	61,0000	1	.
56,00	61,0000	1	.
60,00	88,0000	1	.
62,00	91,0000	1	.
63,00	111,0000	1	.
64,00	93,0000	1	.
65,00	108,0000	2	2,82843
67,00	96,5000	2	10,60660
68,00	106,5000	2	,70711
69,00	108,1250	8	5,30330
70,00	110,5000	4	2,64575
71,00	104,0000	2	9,89949
72,00	100,5000	4	9,03696

73,00	107,5000	6	9,28978
74,00	108,1111	9	1,16667
75,00	111,5714	7	11,68842
76,00	107,1667	6	4,95648
77,00	107,5000	4	1,73205
78,00	110,5000	6	8,40833
79,00	114,0000	1	.
80,00	112,8750	8	9,09376
81,00	113,5000	2	6,36396
82,00	119,4000	5	8,38451
83,00	120,8333	6	12,18879
84,00	112,7500	4	7,04154
85,00	114,4000	5	1,34164
86,00	123,7500	4	10,68878
87,00	115,7143	7	1,38013
88,00	116,1000	10	4,84080
89,00	113,5000	4	4,50925
90,00	120,1429	7	7,01020
93,00	131,0000	1	.
94,00	122,0000	1	.
95,00	131,0000	1	.
99,00	133,0000	1	.
100,00	125,0000	1	.
Total	111,5515	136	11,24332

ANOVA Table

				Sum of				
				Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan	Between	(Combined)		11916,034	35	340,458	6,611	,000
Madrasah * Gaya	Groups	Linearity		8370,318	1	8370,318	162,543	,000
Kepemimpinal		Deviation		3545,716	34	104,286	2,025	,004
Transaksional Kepala		from						
Madrasah		Linearity						
Within Groups				5149,606	100	51,496		

Total	17065,640	135			
-------	-----------	-----	--	--	--

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Mutu Pendidikan Madrasah * Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah	,700	,490	,836	,698

Mutu Pendidikan Madrasah dengan Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mutu Pendidikan Madrasah * Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Report

Mutu Pendidikan Madrasah

Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah	Mean	N	Std. Deviation
42,00	61,0000	1	.
52,00	61,0000	1	.
64,00	97,0000	1	.
65,00	95,5000	2	,70711
66,00	91,0000	1	.

70,00	88,0000	1	.
72,00	99,5000	2	9,19239
73,00	113,0000	1	.
74,00	109,0000	1	.
75,00	104,5000	2	3,53553
76,00	96,0000	2	9,89949
77,00	107,0000	5	2,44949
78,00	106,5000	2	,70711
79,00	102,5000	2	6,36396
80,00	108,0000	6	2,75681
81,00	109,3333	3	1,52753
82,00	107,5833	12	2,77843
83,00	106,5714	7	4,72077
84,00	106,0000	7	4,43471
85,00	111,0000	1	.
86,00	110,0000	4	6,27163
87,00	111,3333	6	2,58199
88,00	122,5000	2	10,60660
89,00	130,0000	2	19,79899
90,00	114,6000	5	9,47629
91,00	112,2857	7	6,04743
92,00	117,5833	12	4,27377
93,00	115,2727	11	2,57258
94,00	119,6000	5	6,54217
95,00	120,5000	2	13,43503
96,00	116,6667	3	8,73689
97,00	113,0000	2	12,72792
99,00	123,0000	1	.
100,00	119,0000	3	4,35890
101,00	133,0000	2	,00000
102,00	121,0000	5	6,44205
104,00	132,0000	2	1,41421
105,00	130,0000	2	7,07107
Total	111,5515	136	11,24332

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Pendidikan	Between	(Combined)		14001,915	37	378,430	12,105	,000
Madrasah * Gaya	Groups	Linearity		11372,933	1	11372,933	363,788	,000
Kepemimpina		Deviation		2628,982	36	73,027	2,336	,001
Visioner Kepala		from						
Madrasah		Linearity						
Within Groups				3063,725	98	31,262		
Total				17065,640	135			

Measures of Association

				R	R Squared	Eta	Eta Squared
Mutu Pendidikan	Madrasah *			,816	,666	,906	,820
Gaya Kepemimpina	Visioner						
Kepala Madrasah							

Lampiran 10. Hasil Uji Asumsi Klasik

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah ^b	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,371 ^a	,137	,118	,03821	1,269

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

b. Dependent Variable: ABS_RES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,031	3	,010	7,006	,000 ^b
	Residual	,193	132	,001		
	Total	,223	135			

a. Dependent Variable: ABS_RES

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,183	,033		5,609	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	-,001	,000	-,301	-1,893	,061
	Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah	-,001	,001	-,245	-1,922	,057
	Gaya Kepemimpina Visioner Kepala Madrasah	,001	,001	,174	1,078	,283

a. Dependent Variable: ABS_RES

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	ABS_RES	Predicted Value	Residual
19	3,598	,17	,0319	,13746
20	3,007	,18	,0639	,11490
48	3,436	,22	,0926	,13128
136	5,420	,24	,0362	,20709

a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,0057	,0982	,0398	,01508	136
Residual	-,05268	,20709	,00000	,03778	136
Std. Predicted Value	-2,259	3,877	,000	1,000	136
Std. Residual	-1,379	5,420	,000	,989	136

a. Dependent Variable: ABS_RES

UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,722	5,92940

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

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah		-,343	1,000	-,298
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah		-,657	-,298	1,000
Covariances	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah		,010	-,003	-,005
	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah		-,003	,008	-,002
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah		-,005	-,002	,005

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,008	22,556	,95	,02	,04	,06
	3	,004	33,540	,01	,11	,96	,16
	4	,002	46,763	,04	,87	,00	,78

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	68,2293	131,1649	111,5515	9,59352	136
Residual	-18,07225	30,63405	,00000	5,86315	136

Std. Predicted Value	-4,516	2,044	,000	1,000	136
Std. Residual	-3,048	5,166	,000	,989	136

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Lampiran 11. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,669	,667	6,48953

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11422,361	1	11422,361	271,225	,000 ^b
	Residual	5643,279	134	42,114		
	Total	17065,640	135			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	24,521	5,314		4,615	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	,653	,040	,818	16,469	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Pengujian Hipotesis 2**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,487	8,05546

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8370,318	1	8370,318	128,992	,000 ^b
	Residual	8695,321	134	64,890		
	Total	17065,640	135			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,283	6,225		6,631	,000
	Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah	,891	,078	,700	11,357	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Pengujian Hipotesis 3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,664	6,51789

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11372,933	1	11372,933	267,706	,000 ^b
	Residual	5692,707	134	42,483		
	Total	17065,640	135			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,188	4,883		6,592	,000
	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	,916	,056	,816	16,362	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Pengujian Hipotesis 4

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinal Transaksional Kepala Madrasah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,722	5,92940

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12424,812	3	4141,604	117,800	,000 ^b
	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

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,389	5,073		3,822	,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah	,326	,071	,409	4,584	,000
	Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Madrasah	,135	,091	,106	1,483	,140
	Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah	,439	,102	,391	4,311	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan Madrasah

Lampiran 12. Transkrip Nilai

TRANSKRIP NILAI

NO : In.10/F.1/PP.01.1/ /2018

NAMA MAHASISWA : R. ASEP HIDAYAT SUGIRI

NOMOR INDUK : 193680013

FAKULTAS :

JURUSAN :

NO.IJAZAH :

SMT	MATA KULIAH	SKS	NILAI	ANGKA
I	1. KAJIAN ISLAM TRANSDISIPLINER	3	A-	11.25
	2. FILSAFAT PENDIDIKAN ISLAM	3	A	12
	3. METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN ISLAM	3	A-	11.25
	4. FILOLOGI ISLAM GLOBAL DAN PENGIKIRAN PENDIDIKAN ISLAM (SYEKH NAJIBU)	3	A-	11.25
	5. ISU-ISU KONTEMPORER DALAM PENDIDIKAN ISLAM	3	A-	11.25
II	1. MANAJEMEN STRATEGI PENDIDIKAN ISLAM	3	A	12
	2. KEBIJAKAN PENDIDIKAN ISLAM	3	A	12
	3. MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	3	A	12
	4. KAJIAN PERILAKU ORGANISASI DAN INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM	3	A	12
III	1. STATISTIK INFERENSIAL	3	A	12
	2. SEMINAR PROPOSAL DISERTASI	3	A	12
IV	1. UJIAN KOMPREHENSIF	3	B+	10.5
	2. UJIAN PROPOSAL DISERTASI	3	A-	11.25
	3. DISERTASI - UJIAN KELAYAKAN/PENDAHULUAN	5	A-	18.75
	4. DISERTASI - UJIAN TERTUTUP	5	A-	18.75
	5. DISERTASI - UJIAN TERBUKA/PROMOSI	5		0

SMT	MATA KULIAH	SKS	NILAI	ANGKA
JUMLAH SKS		54		
JUMLAH ANGKA		188.25		
INDEKS PRESTASI KOMULATIF		3.49		
YUDICIUM		Amat Baik		

JUDUL SKRIPSI :

Lampiran 13. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Jend. Sudirman No. 30 Ciceri, Sumur Pecung – Serang – Banten 42118
Telp (0254) 200 323 - 208849 Fax. 200022 website : www.uinbanten.ac.id

Nomor	: 142/Un.17/D/PP.0.09/03/2022	Serang, 15 Maret 2022
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: -	
Hal	: Pengantar Penelitian	

Kepada Yth,

1. Kepala MAN 1 Kota Serang
2. Kepala MAN 2 Kota Serang
3. Kepala MAN 1 Serang
4. Kepala MAN 2 Tangerang

Di
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten menerangkan bahwa:

Nama : R. ASEP HIDAYAT SUGIRI
NIM : 193680013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Doktor (S3)
Semester : 5 (Lima)
Tahun : 2022

adalah mahasiswa yang sedang melakukan studi pendahuluan penelitian Disertasi dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Visioner terhadap Mutu Pendidikan Madrasah di Banten.

Demi kebenaran akademis, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengijinkan kunjungan serta memberikan data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

Demikian kami sampaikan. Atas perkenan dan partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb



[Signature]
Dr. H. H. Zamudin, M.A.
108291990031002



Lampiran 14. Surat Balasan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. SERANG
MA NEGERI 1 SERANG**

Jalan Sentul Pematang Km. 1,5 Kedayakan Kragilan 42184

Telp. (0254) 8483017

Website: mankragilan.sch.id E-mail: man_kragilan@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 655 /Ma.28.04.03.01/PP.00.6/08/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MA Negeri 1 Serang Kabupaten Serang, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama Mahasiswa : R. Asep Hidayat Sugiri
Kampus : Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana
Hasanudin Banten

Nama tersebut diatas benar telah melakukan penelitian di MA Negeri 1 Serang.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Serang, 16 Agustus 2022
Kepala MA Negeri 1 Serang

MOMON ANDRIWINATA



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SERANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1**

Jalan Empat Lima Cikulur Kotak Pos 141 telepon 025-202854 Serang 42116
e-mail.man1serang@yahoo.co.id// site www.man1kotaserang.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 05 /Ma.28.07.03.01/PP.00.6/01/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. A. Amrudin, S.Ag, M.MPd**
NIP : 196706082000031003
Jabatan : Kepala MAN 1 Kota Serang

Menerangkan bahwa :

Nama : R. ASEP HIDAYAT SUGIRI
TTL : Garut, 06 Juli 1963
NIM : 193680013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Doktor / S3
Universitas : UIN SMH Maulana Hasanuddin

Telah melakukan Penelitian di MAN 1 Kota Serang dengan judul Penelitian “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Transaksional dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah di Banten** “

Demikian surat ini dibuat, untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.



Serang, 02 Januari 2023
Kepala,

H. A. Amrudin, S.Ag.M.MPd
NIP. 196706082000031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SERANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2

Jalan KH. Abdul Hadi Cijawa No. 3 Telepon/Fax. (0254) 200392/218104 Kota Serang - 42117
 Email: man2_serang@yahoo.com website: http://www.man2kotaserang.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-721/Ma.28.07.03.02/PP.01.1/12/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Serang Provinsi Banten menerangkan bahwa :

Nama : R.ASEP HIDAYAT SUGIRI
 Tempat/Tgl.Lahir : Garut, 06 Juli 1963
 N I M : 193680013
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Program : Doktor/S3
 Universtias : UIN SMH Maulana Hasanuddin

Menerangkan bahwa nama tersebut telah melaksanakan penelitian di MAN 2 Kota Serang dengan judul Penelitan "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Transaksional dan Visioner Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah di Banten**", sebagai syarat untuk menyelesaikan program Doktor /S3 .

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Serang, 30 Desember 2022
 Kepala

Udin Ali Abas
 Udin Ali Abas

Lampiran 15. Dokumentasi Lokasi Penelitian

1. Ma Negeri 1 Kabupaten Serang





2. Ma Negeri 1 Kota Serang





3. MA Negeri 2 Kabupaten Tangerang



4. MA Negeri 2 Kota Serang



Lampiran 16. Visi, Misi dan Sejarah MAN

Tempat penelitian yaitu sebanyak 4 madrasah. Adapun lokasi masing-masing akan dijelaskan dibawah ini.

1) Lokasi Penelitian 1; Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Serang

a. Visi

Menjadi Madrasah yang Unggul Dalam Prestasi, Kreatif dan Berkarakter.

b. Misi

- Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan profesional.
- Mengintensifkan latihan pidato bahasa Arab, Inggris, dan Indonesia secara rutin.
- Menyelenggarakan bimbingan dan pengembangan potensi siswa di bidang mata pelajaran MAFIKIB.
- Menyelenggarakan bimbingan dan pengembangan potensi siswa dibidang olahraga, seni islam, karya ilmiah remaja
- Membina dan mengaktifkan organisasi kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler.
- Menyelenggarakan pendidikan keterampilan komputer, sablon / grafika, radio, dan kompos.
- Menyelenggarakan bimbingan praktik ibadah.
- Membimbing dan membiasakan siswa sopan dan santun dalam kehidupan sehari - hari.

c. Tenaga Pendidik & Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan yang mumpuni, Jenjang S1 dan S2 lulusan perguruan tinggi berkualitas dan mampu menghantarkan peserta didik MAN 1 Kota Serang menjadi generasi yang beriman, berilmu, beramal, dan berkarakter. Sehingga dapat bersaing untuk masuk ke Perguruan Tinggi Negeri, dunia kerja maupun terjun dalam pengabdian ke masyarakat. Lulusan MAN 1 Kota Serang telah diterima pada perguruan tinggi negeri, diantaranya UI, UGM, UNILA, IPB, UIN, UPI, ITS, UNTIRTA, IAIN, STIKES, dan Perguruan Tinggi Negeri lainnya.

d. Tujuan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Serang

- Mempertahankan kelulusan siswa 100%
- 40% siswa dapat diterima di perguruan tinggi negeri
- 20% siswa mampu berbahasa arab dan inggris
- Menjadi juara olimpiade tingkat nasional
- Menjadi juara lomba di bidang olahraga, seni islami, pidato, dan KIR
- Mewujudkan organisasi kesiswaan yang dinamis
- Siswa memiliki bekal keterampilan ringan
- Siswa dapat berperilaku santun dalam kehidupan sehari – hari.
- Mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat, bersih, nyaman dan asri.

e. Sejarah

Secara kronologis MAN 1 Kota Serang bermula dari keinginan IAIN Syarif Hidayatullah pada Tahun 1976 untuk mendirikan sekolah persiapan yang outputnya dipersiapkan untuk memasuki IAIN SYAHIDA. Keinginan itu direspons oleh Menteri Agama RI dengan mengeluarkan surat keputusan No. 45 Tahun 1976 Tanggal 22 April mengenai pendirian Sekolah Persiapan IAIN atau lebih populer dengan istilah SP IAIN.

Perubahan sosial, memaksa SP IAIN untuk merespons dengan tepat, karena SP IAIN yang dijalankan sudah tidak relevan lagi dengan kondisi sosial yang demikian dinamis. Keadaan ini menjadi latar belakang keluarnya keputusan Menteri Agama no. 17/1978 Tanggal 14 Juli 1978 yang merubah SP IAIN menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Serang. Kemudian pada tanggal 18 November 2015 terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 371 Tahun 2015 tentang perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Banten yang menetapkan perubahan nomenklatur MAN Serang menjadi MAN 1 Kota Serang. Kemudian pada tanggal 7 September 2015 terbitlah Keputusan Dirjen Pendis No.5114 tahun 2015 menetapkan MAN 1 Kota Serang untuk menggunakan Kurikulum 2013 bersamaan dengan MAN lainnya di Provinsi Banten mulai Tahun Pelajaran 2015/2016 dengan program IPA, Program IPS, dan Program Keagamaan

2) Lokasi Penelitian 2; Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Serang

a. Visi

Terwujudnya peserta didik yang berkualitas dalam keimanan dan ketakwaan, kompetitif global dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, berwawasan lingkungan serta mampu hidup mandiri.

b. Misi

- Membina dan mengembangkan cipta, rasa, karsa dan raga peserta didik melalui kegiatan akkademis dan non akademis sehingga merefleksikan kepribadian yang berahlak mulia, berdedikasi menjalankan syariat Islam, berdaya saing global, berwawasan lingkungan serta memiliki kemandirian.

- Memenuhi dan mengembangkan Standar Nasional Pendidikan sebagai jaminan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- Menjadi Madrasah rujukan dalam pengembangan pembelajaran imtak dan iptek bagi lembaga pendidikan lainnya

c. Tujuan

Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lanjut.

d. Sejarah

MAN 2 Kota Serang berembrio dari lembaga pendidikan keguruan yaitu Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN). Pada tahun 1990, muncul kebijakan Departemen Agama (sekarang Kementerian Agama) dimana PGAN ini dialihfungsikan menjadi MA,. Maka sesuai SK Menteri Agama No. 42 Tahun 1992, PGAN kemudian beralih menjadi MAN 2 Kota Serang. Pada tanggal 20 Februari 1998 melalui SK Keputusan Dirjen Bagais No. E.IV/PP.10.6/KEP/17.A/1998, MAN 2 Kota Serang ditetapkan menjadi MAN Model/ percontohan bagi madrasah lain dikeranakan kualitas pembelajaran serta pengelolaan madrasahnyanya. Selanjutnya seiring berjalannya waktu, MAN 2 Kota Serang pun ditetapkan menjadi Madrasah Keterampilan dengan program vokasi diantaranya Elektro, Furniture, Tata Busana serta ICT (teknologi komputer).

Dalam perjalanannya kini, MAN 2 Kota Serang juga memiliki Proqram Asrama / Boarding School bagi siswa/i madrasah yang telah berjalan selama 6 tahun. Program Asrama ini sejalan dengan visi dan misi Madrasah dalam membentuk siswa yang berwawasan IMTAK dan IPTEK. Saat ini, MAN 2 Kota Serang berusaha menuju Madrasah

Nasional Bertaraf Nasional (MNBI) di Propinsi Banten.

3) Lokasi Penelitian 3; Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kabupaten Serang

a. Visi

Unggul dalam Prestasi, Kreatif, dan Islami

b. Misi

- Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan proporsional
- Menyelenggarakan bimbingan dan pengembangan potensi siswa
- Membina dan Mengaktifkan Organisasi Kesiswaan dan extra kurikuler secara intensif

c. Tujuan

- Mempertahankan kelulusan siswa 100 %
- 60% siswa dapat diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN)
- Menjadi juara lomba Olimpiade tingkat Provinsi
- Menjadi juara lomba pidato berbahasa Arab ,Inggris, Indonesia dan Daerah tingkat provinsi
- Menjadi juara Lomba Karya Ilmiah Remaja (LKIR) tingkat Provinsi
- Menjadi juara beberapa cabang olah raga tingkat provinsi
- Menjadi juaralomba Qosidah, Marawis, Nasyid dan marching band tingkat provinsi
- Menjadi juara lomba kaligrafi dan lukis tingkat provinsi
- Memiliki organisasi kesiswaan yang dinamis
- Menjadi sekolah Adiwiyata tingkat Nasional
- Menjadi juara lomba karya cipta siswa tingkat provinsi
- Terwujudnya lingkungan kehidupan yang berbudaya dan agamis

d. Sejarah

MA Negeri 1 Kabupaten Serang merupakan satu-satunya Madrasah

Aliyah negeri di Kabupaten Serang yang berlokasi di Jl. Sentul Pematang KM 1,5 Kendayakan Kragilan. MA Negeri 1 Serang adalah perubahan nomenklatur dari MAN Kragilan kabupaten Serang berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No : 371 Tahun 2015 tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kragilan merupakan penegerian dari Madrasah Aliyah Al-Furqon Kragilan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 515A Tahun 1995 Tentang Pembukaan dan Penegerian Beberapa Madrasah.

Pada awal penegerian MAN Kragilan berlokasi di Kp. Cisereh Desa Kragilan Kecamatan Kragilan dan masih menyatu dengan Yayasan Al-Furqon. Setelah 5 tahun berjalan yaitu tahun 2000, dengan bantuan Pemerintah Kabupaten Serang berupa hibah tanah seluas 7.000 m², maka lokasi MAN Kragilan pindah ke Jl. Sentul Pematang KM. 1,5 Kendayakan Kec. Kragilan.

MA Negeri 1 Serang mempunyai 2 Madrasah filial yaitu MAN Cikeusal yang berlokasi di Jl. Cikeusal Panosogan KM. 03 Cikeusal Kabupaten Serang dan MAN Cisaat yang berlokasi di Jl. Palka KM 25 Desa Cisaat Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang.

4) Lokasi Penelitian 4; Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang

a. Visi

Visi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang ialah “Terwujudnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang yang Berkualitas, Terampil, Mandiri, dan Berakhlak mulia“. Indikator dari visi tersebut adalah :

- Berkualitas; Memiliki kualitas yang tinggi dalam penguasaan iptek dan imtaq serta berjiwa kompetitif sebagai khalifah fil ardhi
- Terampil; Memiliki keahlian dibidangnya yang menjadi bekal hidup dan mampu bersaing di arena pasar global,
- Mandiri; Memiliki karakter siap hidup sendiri tanpa harus ada dalam rencana-rencana orang lain,
- Berprestasi; Memiliki daya saing yang luar biasa dibidang akademik dan mampu menjadi yang terdepan dalam berbagai hal,
- Berakhlak mulia; mengaplikasikan dan merealisasikan nilai-nilai keilmuan dan keimanan dalam kegiatan sehari-hari

b. Misi

Misi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang adalah :

- Meningkatkan professional dan etos kerja guru serta menajdikan guru sebagai suritauladan anak didik dan masyarakat.
- Mengembangkan kecerdasan dan semangat belajar.
- Mengembangkan pemahaman, kemampuan individual dan sikap kemandirian.
- Membudayakan profesi.
- Membudayakan akhlakul karimah

c. Tujuan

Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang diarahkan untuk mencapai tujuan sebagai berikut :

Tujuan Umum

- Terwujudnya generasi unggul yang menjadi kebanggaan keluarga, masyarakat, bangsa, negara, dan agama, secara rinci tujuan tersebut antara lain;

- Terwujudnya lulusan yang berkualitas, memiliki kemapanan dalam keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- Terwujudnya peningkatan prosentase lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri.
- Terwujudnya Budaya keunggulan untuk berprestasi dalam setiap kesempatan perlombaan yang diikuti.
- Menghasilkan siswa yang memiliki penalaran yang baik terhadap materi pelajaran, kreatif, inisiatif serta memiliki rasa tanggung jawab.
- Menghasilkan siswa yang memiliki kemampuan berkomunikasi bahasa Inggris secara aktif.
- Menghasilkan siswa yang memiliki kemampuan sosial, sadar aturan dan perundang-undangan serta dapat bekerja sama.
- Menghasilkan siswa yang memiliki kemampuan berkompetensi secara sehat, toleransi, menghargai hak orang lain dan dapat berkompromi.
- Menghasilkan siswa yang mempunyai tatakrama dan etika dalam pergaulan sehari-hari.
- Meningkatkan kesejahteraan warga sekolah dan meningkatkan hubungan yang harmonis antara, kepala sekolah, guru, staf karyawan, orang tua siswa, siswa dan masyarakat (stakeholders).
- Menciptakan sistem pendidikan yang lebih komprehensif dan fleksibel, sehingga para lulusan dapat berfungsi secara efektif dalam kehidupan masyarakat global demokratis.
- Dapat menerapkan nilai-nilai karakter bangsa melalui olahraga hati, olah pikiran, olah rasa/kata dan olahraga

- Dapat mengamalkan ajaran agama hasil proses pembeajaran dan kegiatan pengembangan diri
- Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal ditingkat Kabupaten pada tahun 2018
- Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan tehnologi untuk memenuhi pasar global.
- Menjadi sekolah yang diminati masyarakat
- Menjadi sekolah yang ungu dalam bidang sains dan tehnologi
- Peserta didik jujur, kreatif, inopatif, dinamis dan professional disertai dengan ahlaq mulia.

Tujuan Khusus

Mewujudkan mutu lulusan yang :

- Bersikap sebagai orang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam dalam jangkauan pergaulan dan keberadaannya.
- Berpengetahuan faktual, konseptual, dan prosedural sebagai dukungan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait fenomena dan kejadian yang tampak mata.
- Berketerampilan berpikir dan bertindak yang efektif dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret

d. Sejarah

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tangerang lahir atas kegigihan dan kerja keras tokoh masyarakat Balaraja, bermula sebagai MA di bawah naungan Yayasan Pendidikan Nurul Haq yang dipimpin oleh H. Halwani, BA., melalui Keputusan Menteri Agama No. 515A Tahun

1995 berganti status menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Balaraja. Proses perjuangan tidak berhenti pada ganti status Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Balaraja yang kata orang sebagai sekolah kandang sapi atau madrasah tak layak untuk sebuah lembaga pendidikan merangkak maju secara pasti mencoba membenahi diri sampai pada kondisi saat ini, walau pembenahan tetap berjalan menuju Madrasah yang mapan dan menawan. Pada Akhir tahun 2015 hampir seluruh madrasah Negeri di Indonesia mengalami perubahan nomenklatur nama madrasah, khusus untuk Madrasah negeri di Provinsi Banten diatur oleh Keputusan Menteri Agama No. 371 Tahun 2015 dan MAN Balaraja berubah menjadi MAN 2 Tangerang.

MAN 2 Tangerang diusianya saat ini semakin mengokohkan dirinya sebagai madrasah yang bisa diperhitungkan dalam kancah *fastabiqul khoirot* dunia pendidikan. Pada hakikatnya itu semua adalah berkat karunia dari Allah SWT. Allah yang menentukan itu semua bisa tercapai. Sedangkan wasilahnya adalah karena kerja keras dari semua pihak, terutama segenap pimpinan, guru, pegawai, dan siswa MAN 2 Tangerang yang bersinergi satu sama lain tanpa mengenal lelah serta partisipasi dari stakeholder MAN 2 Tangerang.

MAN 2 Tangerang sudah meluluskan ribuan Alumni yang Insya Allah berhasil menurut versinya masing-masing, diantara mereka sebut saja KH. Ahmad Fudholi dai kondang yang tak asing ditelinga Masyarakat Kab. Tangerang. MAN 2 Tangerang berlokasi di Kecamatan Balaraja, secara geografis Balaraja ada di ujung barat Kab. Tangerang dan merupakan daerah kawasan industri dan kota santri.

BIOGRAFI



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.