

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSACTIONAL, TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC DAN AUTHORITARIAN TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KUDUS

Agus Purwanto¹, Ardian Sopa², Riza Primahendra³,
Sekundina Williana Kusumaningsih⁴, Rudy Pramono⁵

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Banten, Indonesia

Email : agozpor@gmail.com¹, ardian.sopa@yahoo.com², rizaprimahendra@yahoo.com³,
williana.liem@gmail.com⁴, rudy.pramono@uph.edu⁵

DOI: <http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.938>

Received: Januari 2020

Revised: Maret 2020

Approved: Maret 2020

Abstract :

This study aims to analyze the effect of transactional, transformational, authentic and authoritarian leadership styles on the performance of Madrasah Tsanawiyah teachers in Kudus, Central Java. Teacher performance can be improved when there is a match between work and their expertise, as well as teacher placement in their assignments. This study uses a quantitative approach with survey. The data collection technique was carried out through the distribution of online electronic questionnaires to Madrasah Tsanawiyah teachers in Kudus, Central Java. Data analysis in this study uses SEM (Structural Equation Model) LISREL program version 8.70. The results of the analysis and processing of research data indicate that; Transactional and authoritarian leadership styles in Madrasah Tsanawiyah in Kudus have a positive and significant effect on improving teacher performance. While the transformational and authentic leadership style does not significantly influence the performance of teachers in the Madrasah Tsanawiyah in Kudus, Central Java.

Keywords : Leadership, transactional, transformational, authentic, authoritarian, teacher performance.

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transactional, transformational, authentic dan authoritarian terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus, Jawa Tengah. Kinerja guru dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis survey. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui pendistribusian kuesioner elektronik online kepada para guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus. Analisis datanya menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa; gaya kepemimpinan transaksional dan otoritarian pada Madrasah Tsanawiyah di Kudus berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah di Kudus Jawa Tengah.

Kata Kunci : Kepemimpinan, transaksional, transformational, authentic, authoritarian, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, Jumlah sekolah dari jenjang SD sampai Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), termasuk Sekolah Luar Biasa (SLB) di Indonesia mencapai 307.655 sekolah pada tahun ajaran 2017/2018. Jumlah tersebut berdasarkan data pokok pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terdiri atas 169.378 sekolah negeri dan 138.277 sekolah swasta. Jumlah sekolah tingkat SD merupakan yang paling banyak, yakni mencapai 148.244 sekolah (Kemendikbud, 2017). Kemudian untuk jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) terdapat 38.960. Adapun untuk tingkat SLTA sebanyak 27.205 sekolah, terdiri atas SMA 13.495 dan SMK 13.710. Jumlah sekolah menengah pertama di Indonesia adalah sekolah negeri sebanyak 25.119 sekolah dan swasta sebanyak 33.933 sekolah dan total sebanyak 59.052 sekolah.

Selain itu, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menguraikan jumlah siswa SMP dan madrasah di Indonesia pada semester ganjil tahun ajaran 2018/2019 mencapai 9.981.261 siswa. Jumlah tersebut terdiri dari 7.395.329 siswa (74,09%) bersekolah di SMP Negeri. Sedangkan sisanya sebanyak 2.585.887 siswa (25,91%) bersekolah di SMP Swasta. Bila berdasarkan jenjang kelas, maka sebanyak 3.341.763 siswa merupakan Kelas 7. Untuk Kelas 8 sebanyak 3.348.420 siswa, dan Kelas 9 mencapai 3.291.033 siswa. Itu artinya, rata-rata sebanyak 74,09% siswa pelajar jenjang SMP menuntut ilmu di sekolah negeri (Bastari, 2018). Lain lagi jika dilihat berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data yang ada jumlah siswa SMP terbanyak berada di Provinsi Jawa Barat yakni sebanyak 1.766.025 siswa. Kemudian disusul oleh Provinsi Jawa Timur sebanyak 1.230.266 siswa dan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 1.176.898 siswa. Satu-satunya provinsi yang memiliki jumlah siswa setara dengan provinsi di Pulau Jawa atau masuk urutan ke-4 adalah Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah siswa mencapai 660.183 siswa. Selanjutnya disusul Provinsi Banten yang memiliki siswa sebanyak 419.713 siswa.

Jumlah guru terbanyak berada di jenjang SD yakni sebanyak 1.467.461 orang. Kemudian disusul oleh jenjang SMP sebanyak 643.266 orang, SMA 314.619 orang, SMK sebanyak 304.634 orang, dan guru di SLB sebanyak 25.040 orang. Persebaran guru berdasarkan provinsi, terbanyak berada di Provinsi Jawa Barat yakni sebanyak 377.678 guru (13,70%). Kemudian disusul Provinsi Jawa Timur sebanyak 338.786 guru (12,29%), Provinsi Jawa Tengah sebanyak 300.185 guru (10,89%), dan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 182.421 guru (6,62%). Selanjutnya Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 118.795 guru (4,31%), Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 100.296 guru (3,64%), Provinsi Banten sebanyak 96.563 guru (3,50%), Provinsi Lampung sebanyak 94.891 guru (3,44%), Provinsi Nusa Tenggara Timur sebanyak 93.875 guru (3,40%), dan Provinsi Aceh sebanyak 88.259 guru atau setara dengan 3,20% dari jumlah seluruh guru di Indonesia.

Sedangkan perkembangan jumlah guru di madrasah di tahun ajaran 2015/2016 sebanyak 658.707 orang. Terdiri dari 269.460 guru MI (Madrasah Ibtidaiyah), 265.784 guru MTs (Madrasah Tsanawiyah), dan 123.463 guru MA (Madrasah Aliyah). Namun, pada laman emis Kemenag, jumlah guru aktif

pada madrasah saat ini (Tahun Ajaran 2018/2019) 542.948 guru. Sedangkan yang tidak aktif berkisar sebanyak 203.915 guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Pada awal tahun 2019, jumlah guru di seluruh Indonesia mencapai 2.755.020 orang. Dari jumlah tersebut, berdasarkan jenis kelamin, hampir seluruh jenjang didominasi oleh perempuan. Bila dipersentasikan, sebanyak 64,35% merupakan guru berjenis kelamin perempuan. Karena jumlah guru perempuan saat ini mencapai 1.773.034 orang.

Kinerja guru madrasah merefleksikan kesuksesan suatu sekolah, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik kinerjanya (Sukarman, 2016). Kinerja guru dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya (Zubair, 2017). Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan (Usman, 2008). Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka (Erwinsyah, 2017). Kinerja guru tidak akan baik apabila tidak ditunjang oleh kepemimpinan atasannya, karena seorang pemimpin madrasah atau sekolah sangat berperan dan penting terhadap peningkatan kinerja guru. Seorang pemimpin kepala sekolah dapat memotivasi dan melakukan pembinaan terhadap guru-guru di sekolah (Said, 2018).

Terdapat beberapa teori tentang kepemimpinan dalam kegiatan organisasi, seperti; Kepemimpinan transaksional, yang mengasumsikan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh harapannya untuk mewujudkan atau mendapatkan sesuatu (Yukl, 2015). Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya (Septyan, 2017).

Authentic leadership sebagai bentuk atau gaya kepemimpinan yang mengharuskan pemimpin bertindak otentik. Kepemimpinan yang dimilikinya sejalan antara perilaku dengan keyakinannya dan konsisten dalam menunjukkan pikiran, sikap, dan tindakan (Northouse, 2013). Sedangkan kepemimpinan *authoritarian* memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh Menurut (Yukl, 2015).

Mengingat pentingnya pemimpin dalam melaksanakan roda organisasi, banyak peneliti yang tertarik untuk mengkaji dan meneliti tentang kepemimpinan ini, diantaranya; Helmi (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, kepercayaan pada atasan, mampu menjadi prediktor perilaku berbagi pengetahuan. Senny (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah memberikan motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual kepada bawahannya.

Penelitian Sari (2016) tentang kepemimpinan *authoritarian* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan *transactional*, *transformational*, *authentic* dan *authoritarian* terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus, mengingat kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah akan memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perjalanan lembaga.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Model (SEM) Linear Structural Model (LISREL)* versi 8.70. Metode pengumpulan data dengan memberikan elektronik kuesioner kepada seluruh guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus secara *random sampling*. Responden penelitian adalah guru di Madrasah Tsanawiyah di Kudus sebanyak 210 guru. Adapun profil dari responden sebagai berikut.

Tabel 1 : Profil responden guru

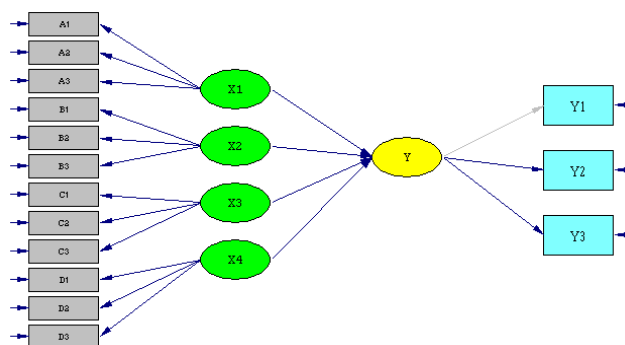
Masa Kerja (Tahun)	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0 - 3	34	36	70
3 - 6	32	28	60
6 - 10	24	22	46
> 10	28	16	44
Total			210

Status	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Guru Tetap	80	60	140
Guru Tidak tetap	40	30	70
Total			210

Berdasarkan tabel di atas, dari sebanyak 210 orang responden guru Madrasah Tsanawiyah diperoleh responden paling banyak guru dengan masa kerja di bawah 3 tahun sebanyak 70 guru dengan rincian guru laki-laki sebanyak 34 dan guru perempuan sebanyak 36 guru. Selanjutnya, guru dengan masa kerja di bawah 3 sampai dengan 6 tahun sebanyak 60 guru dengan rincian guru laki-laki sebanyak 32 dan guru perempuan sebanyak 28 guru. Selanjutnya, guru dengan masa kerja di bawah 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 46 guru dengan rincian guru laki-laki sebanyak 24 guru dan guru perempuan sebanyak 22 guru, sedangkan guru dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 44 guru dengan rincian guru laki-laki sebanyak 28 guru dan guru perempuan sebanyak 16 guru. Untuk status guru ada dua yaitu tetap dan

tidak tetap, untuk guru tetap sebanyak 140 guru dengan perincian laki-laki sebanyak 80 guru dan perempuan sebanyak 60 guru. Sedangkan guru tidak tetap sebanyak 70 guru dengan perincian laki-laki sebanyak 40 guru dan perempuan sebanyak 30 guru, sehingga distribusi dari 210 responden guru sudah mewakili mayoritas populasi guru.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka akan dibuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 : Model penelitian

Catatan: Gambar 1 berasal dari output program Lisrel

Berdasarkan model penelitian sebagaimana pada gambar 1, akan dibuat hipotesis berikut:

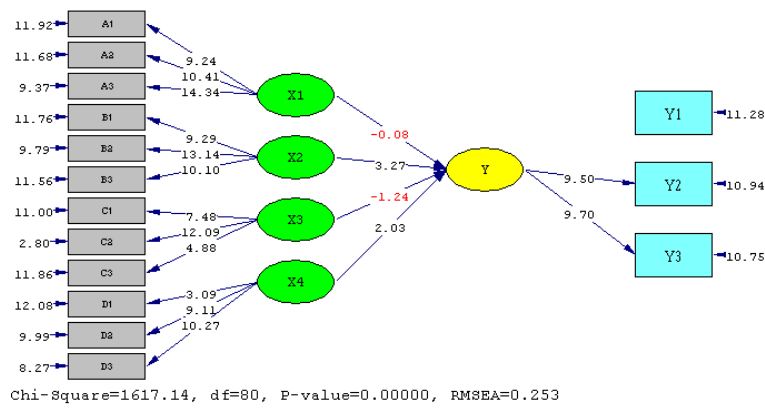
1. H1 : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional (X1) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (Y).
2. H2 : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformational (X2) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (Y).
3. H3 : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan *authentic* (X3) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (Y)
4. H4 : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan *authoritarian* (X4) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (Y).

Distribusi data kuesioner elektronik dilakukan dari bulan November hingga Desember 2019 di Madrasah Tsanawiyah di Kudus.

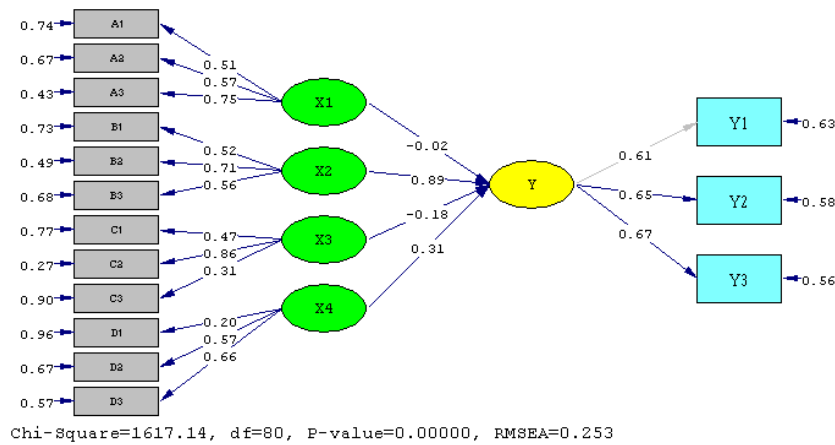
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berangkat dari penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui elektronik, maka peneliti mengumpulkan data tersebut guna dianalisis untuk mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan *transactional*, *transformational*, *authentic* dan *authoritarian* terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus.

Analisis data dilakukan oleh *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan *Linear Structural Model* (LISREL) versi 8.70, dan hasilnya adalah dalam gambar berikut :



Gambar 2 : Memuat nilai indikator



Gambar 3 : Indikator nilai-t

Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3, dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai varians nilai negatif dan nilai indikator kepemimpinan transaksional (X1), kepemimpinan *transformational* (X2), kepemimpinan *authentic* (X3), kepemimpinan *authoritarian* (X4), dan Kinerja Guru (Y) di atas *loading factor* 0,5 (>0,5). Kemudian hasil *output* Lisrell dari masing-masing indikator dan *loading factor* dirangkum dalam tabel untuk analisis validitas dan reliabilitas. Ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 : Hasil indikator analisis

Variabel	Indikator	Loading Factor	T-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	X11	0.51	9.24	Signifikan
	X12	0.57	13.14	Signifikan
	X13	0.75	10.10	Signifikan
Kepemimpinan Transformational (X2)	X21	0.52	7.48	Signifikan
	X22	0.71	12.09	Signifikan
	X23	0.56	4.88	Signifikan

Kepemimpinan Authentic (X3)	X31	0.47	3.09	Signifikan
	X32	0.86	9.11	Signifikan
	X33	0.31	10.27	Signifikan
Kepemimpinan <i>Authoritarian</i> (X4)	X41	0.20	2.31	Signifikan
	X42	0.57	9.73	Signifikan
	X43	0.56	9.32	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian pada table 2, menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diperoleh seluruhnya di atas 0,5 (>0,5), dan semua nilai-t yang diperoleh lebih signifikan dari 1,96 (>1,96). Ringkasan hasil analisis di atas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 : Analisis untuk order

Variabel	Loading Factor	T-Value	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional	-0.02	-0.08	Tidak Signifikan
Kepemimpinan Transformational	0.89	3.27	Signifikan
Kepemimpinan Authentic	-1.20	-1.25	Tidak signifikan
Kepemimpinan <i>Authoritarian</i>	2.03	2.03	Signifikan

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan *transformational* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan *authentic* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan *authoritarian* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 4 : Hasil analisis order 2 reliabilitas

Indikator	Loading Factor2	1-Loading Factor2	CR	VE
X11	0.51	0.58		
X12	0.57	0.69		
X13	0.75	0.62		
X21	0.52	0.95		
X22	0.71	0.39		
X23	0.56	0.42		
X31	0.47	0.36		
X32	0.86	0.44	0.77	0.65
X33	0.31	0.45		
X41	0.20	0.57		
X42	0.57	0.46		
X43	0.56	0.47		
Y1	0.51	0.48		
Y2	0.57	0.49		
Y3	0.75	0.56		

Berdasarkan rumus perhitungan reliabilitas konstruk CR diperoleh hasil dan indikator VE adalah $0,77 (CR) \geq 0,70$ dan $0,65 (VE) \geq 0,50$. Dapat disimpulkan bahwa variabel reliabilitas baik dan konstruk nilai memiliki reliabilitas baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis perhitungan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keseluruhan merupakan indikator yang baik dan menyimpulkan bahwa penelitian memenuhi persyaratan semua fase pengujian. Langkah selanjutnya adalah melakukan Analisis *Goodness of Fit* (GOF), data GOF diperoleh dari hasil eksekusi *software*.

Uji kesesuaian model pada keseluruhan model fit tentang analisis statistik nilai GOF yang dihasilkan oleh program *Lisrell*, untuk relevansi model (*model fit*) yang cukup baik dan untuk modelnya sesuai dengan kriteria seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5 : Goodness of fit

Indeks Fit	Nilai	Standar Nilai	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	80.19	> 0.5	Baik
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	0.05	< 0.08	Baik
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	0.94	> 0.90	Baik
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	0.96	> 0.90	Baik
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.95	> 0.90	Baik
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0.94	> 0.90	Baik
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	0.92	> 0.90	Baik
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	0.93	> 0.90	Baik

Catatan : Tabel berasal dari proses output program *Lisrell*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, dapat diketahui bahwa semua indeks fit menyatakan bahwa model fit. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat diandalkan sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model masih cocok. Model persamaan (*Structural Equations*) linier dari 8.70 perangkat lunak LISREL diperoleh sebagai berikut:

$$Y = - 0.022 \cdot X_1 + 0.89 \cdot X_2 - 0.18 \cdot X_3 + 0.31 \cdot X_4, R^2 = 0.78$$

(0.27)	(0.27)	(0.14)	(0.15)	(0.087)
-0.082	3.27	-1.24	2.03	-0.51

Gambar 4 : Hasil persamaan struktural

Berdasarkan hasil dari semua analisis di atas, dapat diringkas dan diperoleh persamaan regresi berikut (Kinerja Guru) $Y = - 0.022 \cdot X_1 + 0.89 \cdot X_2 - 0.18 \cdot X_3 + 0.31 \cdot X_4, R^2 = 0.78$

Kepemimpinan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformational memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Efek transformational juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan *authentic* dan *authoritarian* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah

Secara teoritis, dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memberikan pengaruh kuat bagi kemajuan organisasi, khususnya lembaga pendidikan (Danim, 2017). Salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi orang lain agar supaya mampu mengikuti dan mewujudkan visi organisasi.

Pemimpin yang berkualitas harus dapat mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi (Mulyadi, 2015); (Kartono, 2017), sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada karyawan (Sujiantari, 2016), karena dengan adanya motivasi, karyawan memiliki sebuah dorongan untuk mencapai tujuan (Septyan, 2017).

Pemimpin memiliki kontrol yang luar biasa terhadap kinerja guru. Indikator kinerja guru yaitu; menguasai bahan yang akan diajarkan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas (Muazza, 2018), menggunakan media sumber pelajaran, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa (Syafi'i, Marfiyanto, 2018), mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian, pemikir, perencana, pengelola (Suyatminah, 2013). Pelaksana proses pembelajaran berada di tangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya kinerja (Bali & Susilowati, 2019).

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung diantaranya motivasi kinerja guru (Afandi, 2013). Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru (Suprihatiningrum, 2014). Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda (Muhaimin, 2015).

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi lingkungan sosial-psikologis, yaitu; lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala madrasah memberikan peranan yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus. Selain factor kepemimpinan, terdapat pula aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, diantaranya; motivasi kerja guru, lingkungan kerja, iklim kerja dan budaya organisasi yang ada. Kinerja guru ditunjukkan dengan perilaku guru pada saat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran, yang didasarkan pada indikator kompetensi guru yang telah ditetapkan, yaitu; kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial.

Hal yang sangat prinsipil dan harus dipahami oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya yaitu; dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab, sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri guru, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Insania*, 18(1), 95–116.
- Bali, M. M. E. I., & Susilowati. (2019). Transinternalisasi Nilai-nilai Kepesantrenan melalui Konstruksi Budaya Religius di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 16(1), 1–12.
- Bastari, & Dkk. (2018). *Indonesia Educational Statistics In Brief : Ringkasan Statistik Pendidikan Indonesia 2018/2019 Ministry of Education and Culture*. Jakarta: MoEC.
- Danim, S. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinsyah, A. (2017). Manajemen Pembelajaran dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Guru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 69–84.
- Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi (Yogyakarta)*, 36(2), 95–105.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Kemendikbud. (2017). *Ikhtisar Data Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2017/2018*. Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan.
- Muazza, M., Hadiyanto, H., Heny, D., Mukminin, A., Habibi, A., & Sofwan, M. (2018). Analisis Kebijakan Pendidikan Inklusi: Studi Kasus di Sekolah Dasar Jambi. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 2(1), 1–12.
- Muhaimin. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi, V. R. & D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks.
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Evaluasi*, 2(1), 257-273.
- Sari, H. M. K. (2016). The Influence of *Authoritarian Leadership Style* on Loyalty Through Job Satisfaction and Job Stress Employees Company X in Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 179-190. Sidoarjo: UMSIDA.
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209.
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81-88.
- Sujiantari, N. K. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran IPS. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 1-10.
- Sukarman. (2016). Peningkatan Kinerja Guru Madrasah melalui Model Kepemimpinan Berbasis Zuriah (Studi Kasus pada Yayasan Miftahul Huda Jepara). *Jurnal Tarbaw*, 13(1), 1-14.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional. Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suyatminah, S. (2013). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru TK PNS se-Kecamatan Bantul. *Psikopedagogia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 87-93.
- Syafi'i, A., Marfiyanto, T., & Rodiyah, S. K. (2018). Studi tentang Prestasi Belajar Siswa dalam berbagai Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(2), 115-123.
- Usman, M. U. (2008). *Menjadi Guru yang Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Zubair, A., & Sasongko, R. N. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(4), 304-311.