**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah**

**Terhadap Kinerja Guru**

**Adiyono**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Ibnu Rusyd

*Email:adiyono8787@gmail.com*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah MA Al-Ihsan Kabupaten Paser, Kinerja Guru, dan Pengaruhnya Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis Pemimpin Madrasah terhadap Kinerja Guru MA Al-Ihsan. Survei ini merupakan survei kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru MA Al-Ihsan Kab. Paser sebanyak 27 orang. Peralatan survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis prasyarat dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, gaya kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah sangat tinggi, yaitu 88,88%. Kedua, guru kategori tinggi mencapai 55,56% dan kategori sedang mencapai 44,44%. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Hal ini ditunjukkan pada Hitung> Tabel (0,796> 0,277).

**Kata kunci**: *Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah, kinerja guru*.

1. **Pendahuluan**

Kepala Madrasah memainkan peran penting sebagai pembuat kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan Direksi juga merupakan penggerak di balik semua sumber daya Madrasah. Lebih khusus lagi, pimpinan Madrasah harus mampu memobilisasi guru secara efektif, membina hubungan baik antar warga Madrasah agar tercipta lingkungan yang kondusif, nyaman, produktif dan kompak, kemandirian, cerdas serta mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kebijakan.[[1]](#footnote-1) mengukur dan menerapkan perubahan secara efektif dan efisien, semuanya memandu untuk memanifestasikan produk atau lulusan yang berkualitas.

Dengan kebijakan ini, guru menjadi profesi dan dianggap sebagai titik sentral pembelajaran. Tugas guru mengalihkan pengetahuan dan keterampilan kepada murid agar mampu menyerap, menilai dan mengembangakan ilmu secara mandiri.[[2]](#footnote-2) Oleh karena itu, guru membutuhkan bantuan guru lain yang memiliki kelebihan dan pertukaran ilmu. Guru juga membutuhkan bantuan kepala sekolah dan pengawas yang secara struktural dianggap lebih unggul dari guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki kewajiban untuk mengawasi dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang seharusnya. Dalam supervisi semacam ini, kepala sekolah sebagai supervisor seringkali memiliki berbagai jenis atau gaya dan sikap. Selain itu, peran supervisi dalam mencapai tujuan pembelajaran sangat penting dan harus seefektif mungkin.

Gaya kepemimpinan demokratis kepala Madrasah merupakan tipe kepemimpinan yang sangat cocok diterapkan pada suatu organisasi, besar maupun kecil. Hal ini dapat dibuktikan dengan ciri-cirinya: pemimpin memantapkan diri sebagai pengelola, pengatur dan pengawas organisasi tanpa mengurangi hak berpendapat bawahan. Peningkatan kinerja guru yang berhasil dalam bisnis juga sangat tergantung pada kepala madrasah, yang dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan koordinasi semua sumber daya pendidikan. Guru tentunya bertanggung jawab untuk mentransformasikan input pendidikan untuk menghasilkan hasil yang unggul melalui proses yang sangat baik seperti kegiatan pembelajaran berbasis kurikulum dan kemampuan guru. Oleh karena itu, proses pendidikan dan pembelajaran. Artinya pendidikan yang baik dan baik masih tergantung pada keadaan kemampuan guru.[[3]](#footnote-3)

Untuk mencapai tujuan pendidikan sebagaimana mestinya dengan pengawasan demokratis maka harus dilakukan kerja sama yang sesuai dan esensial yaitu kerja sama yang dapat memajukan/mengembangkan :

1. Pengertian yang mendalam pada individu dan kelompok tentang tujuan-tujuan pendidikan, serta pengabdiannya terhadap tujuan-tujuan itu.
2. Kesediaan dan kerelaan untuk menerima tanggung jawab pribadi dan kelompok bagi tercapainya tujuan-tujuan bersama.
3. Kecakapan untuk member sumbangan-sumbangan secara efektif dan kreatif bagi terpecahkannyamasalah-masalah yang berkaitan dengan pencapaian tujuan.
4. Koordinasi untuk kepentingan usaha bersama secara keseluruhan.[[4]](#footnote-4)

Evaluasi kinerja guru terutama dilakukan untuk tiga kegiatan yaitu: pembelajaran di kelas melalui kurikulum hasil guru merencanakan pelaksanaan kegiatan, pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar. Berdasarkan hasil observasi selama periode pra-observasi, tampaknya beberapa guru tidak berkinerja baik. Gambaran rendahnya kinerja guru antara lain: pengajaran guru monoton, tidak siap, kurangnya perubahan metode yang digunakan, karena metode pengajaran masih menjadi metode utama, guru jarang melakukan inovasi media pembelajaran, terdapat perbedaan rencana pengajaran dan pelaksanaan pembelajaran, dan mengajar Guru yang tidak termotivasi, ada guru yang terlambat, bahkan ada guru yang tidak masuk kelas.

1. **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *ex-post facto.* Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada data numerik (angka) diolah dengan metode statistik. Penelitian dilakukan di MA Al-Ihsan Kabupaten Paser. Populasinya adalah 27 guru dan lalu ditentukan jumlah sampelnya. Pengelolaan data diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 22 for windows. Melangkah Selanjutnya adalah uji normalitas, uji linieritas dan yang terakhir adalah uji hipotesis dengan melakukan uji regresi sederhana Y=α + bX untuk mengetahui hubungan fungsional variabel X dengan variabel Y1, Y2, Y3, dan Y4. Tes hipotesis menggunakan SPSS versi 22 for windows.

1. **Pembahasan dan Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Al-Ihsan. Dalam mengungkap masalah dan menguji hipotesis yang Jika ada analisis statistik dari data yang telah diperoleh secara manual. Karena salah satu data uji dalam penelitian ini tidak memenuhi hipotesis parametrik, maka penelitian ini menggunakan analisis non parametrik untuk analisis data dalam pengujian hipotesis.Jadi metode yang digunakan dalam analisis ini adalah Metode Korelasi Level Spearman (*Rank Correlation Method*).

1. Analisis data yang diperoleh mengungkap bahwa tipe kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan.

Dalam kepemimpinan demokratis, pengawasan atau supervisi juga bersifat demokratis. Pengawas yang demokratis menjalankan fungsinya secara konsisten dengan fungsi pengawasan yang sebenarnya, yaitu membina dalam arti yang paling murni. Kewenangan pengawasan seimbang dengan kewenangan pada pihak yang diawasi[[5]](#footnote-5). Pada tingkat ini pengawasan bukan lagi merupakan pekerjaan yang dipegang oleh seorang pejabat, tetapi merupakan pekerjaan bersama yang terkoordinasi. Tanggung jawab tidak dipegang oleh supervisor saja, tetapi dibagikan kepada anggota sesuai dengan tingkatan, keahlian, dan keterampilannya masing-masing.[[6]](#footnote-6)

 Pernyataan ini terbukti dengan hitungan > tabel. Berdasarkan skor yang diperoleh, gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat dimaknai sebagai salah satu faktor pendukung kinerja guru. Semakin tinggi nilai tipe kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula nilai guru setelah kepala sekolah.

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sebagai definisi kepemimpinan, bahwa kepemimpinan adalah seni dan keterampilan orang-orang yang menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang ditujukan untuk suatu tujuan tertentu.[[7]](#footnote-7) Oleh karena itu, kepemimpinan harus mutlak dimiliki oleh kepala madrasah agar dapat menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan madrasah.

Dalam kepemimpinan demokratis, kepala sekolah, guru, dan staf lainnya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Semua keputusan dibuat melalui konsultasi dan kesepakatan bersama. Pemimpin sekolah menghormati pendapat guru dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas. Salah satu elemen kunci sekolah adalah kekuatan dan kelemahannya. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang demokratis memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas hidup sekolah. Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Sebagai kepala madrasah harus mampu memberikan bimbingan dan pengawasan, memotivasi tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.[[8]](#footnote-8) Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu memotivasi guru dan meningkatkan nilai mereka. Hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan dipimpin oleh seorang atasan yang sangat puas dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan baik.

Kepala madrasah yang demokratis tidak hanya memberikan kebebasan kepada guru, tetapi juga membatasinya. Guru dapat memiliki pendapat dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah. Namun, jika guru melakukan kesalahan, kepala sekolah akan memperingatkan Anda tentang kesalahan tersebut dan menyarankan guru untuk belajar dari kesalahan tersebut dan tidak mengulanginya lagi. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja guru. Masukan dari kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik, karena guru terlibat langsung dalam memecahkan masalah yang ada dan mendapat bimbingan.[[9]](#footnote-9)

Partisipasi langsung semacam ini tentunya memberikan pengalaman kepada guru dalam pemecahan masalah, memungkinkan guru untuk mandiri dan mampu meningkatkan dan meningkatkan kinerjanya di bawah bimbingan kepala sekolah. Jika hal itu dapat dicapai, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan berhasil.[[10]](#footnote-10) Salah satu kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif. Di sisi lain, semakin rendah tingkat kepemimpinan demokratis kepala sekolah, semakin rendah tingkat kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan semakin rendah kinerja guru.[[11]](#footnote-11)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi gayaKepemimpinan Kepala Madrasah

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kelas interval  | F 3 1 5 6 8 4 27  | Presentasi (%)  |
| 85-90  | 11,111  |
| 91-96  | 3,703  |
| 97-102  | 18,518  |
| 103-108  | 22,222  |
| 109-114  |  29,630  |
| 115-120  | 14,814  |
| Total  | 100  |

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dengan memperhatikan 27guru sebagai responden, 0% responden yang memberi nilai Kepala Madrasah dalam kategori sangat rendah, 0% responden yang nilai Kepala Madrasah dalam kategori rendah, 3 atau 11% responden yang berada pada kategori yang mendapat skor Kepala Madrasah berada pada kategori kuat, demikian pula 24 atau 89% responden yang nilai Kepala Madrasah dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA Al-Ihsan Pembinaan demokrasi dalam kategori sangat kuat.

Hasil penelitian ini mendukung, antara lain, penelitian sebelumnya: sebagai berikut. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Pada Masa Pemerintahan Gondokusuman Yogyakarta*”. Penelitian ini membahas tentang kebutuhan guru yang diberi kesempatan untuk berkembang selama dibimbing oleh kepala sekolah. Dengan kata lain, perkembangan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Sejalan dengan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap iklim organisasi di MTs N 1 Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel adalah 0.832. Selain itu, R 2 sebesar 0,692 Pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (kepemimpinan demokratis) terhadap variabel Y (iklim organisasi) adalah 69,2% dan tersisa 30,8% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi iklim organisasi di MTs N 1 Bandar Lampung yang tidak menjadi fokus penelitian ini.[[12]](#footnote-12)

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh, ternyata tipe kepemimpinan demokratis kepala madrasah MA Al-Ihsan Kabupaten Paser sangat dominan. Data lapangan ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada guru kelas yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah sangat kuat. Hal ini dapat dimaknai sebagai bentuk kepemimpinan kepala yang demokratis. Madrasah di MA Al-Ihsan Kabupaten Paser sudah baik atau sudah sangat kuat mengerahkan anggotanya untuk pencapaian tujuan sekolah.

1. Kinerja Guru di MA Al-Ihsan

Kinerja guru pada hakikatnya adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga hasilnya memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kualitas hasil belajar akan menentukan kinerja guru karena guru merupakan bagian yang paling sering berinteraksi dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Penilaian kerja guru dalam hal ini ditentukan oleh kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengajaran.

Aspek perencanaan pembelajaran meliputi beberapa elemen seperti penetapan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian topik, pemilihan bahan pembelajaran, skenario pembelajaran, dan pemilihan sumber belajar. Pengembangan tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kemampuan dasar Anda. Sumber belajar yang didistribusikan dan digunakan tidak hanya menyesuaikan dengan waktu yang diberikan dan juga sesuai dengan karakteristik siswa. Dukungan pembelajaran tersebut kemudian disesuaikan dengan kebutuhan tujuan dan kondisi kelas. Dengan demikian arah dan tujuan pembelajaran dapat dimaksimalkan.

Pelaksanaan pembelajaran di MA Al-Ihsan melibatkan beberapa aspek yaitu kemampuan memulai pelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media, sikap guru dalam proses pembelajaran dan kemampuan menyelesaikan kegiatan pembelajaran. Kemampuan guru memulai pelajaran memberikan motivasi dan wawasan kepada siswa. Dalam hal pengelolaan kelas guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendorong kerjasama antar siswa. Guru menggunakan bahasa dan simbol yang tepat dalam proses pembelajaran dan perubahan pengucapan dan intonasi yang digunakan juga terlihat. Usai penyerahan dokumen, para guru tak lupa merangkum dan mengumumkan dokumen tersebut.

Dari sisi pembelajaran, evaluasi meliputi penilaian hasil belajar dan penilaian hasil tindak lanjut. Selain ujian akhir semester salah satu kompetensi dasar atau salah satu kriteria kompetensi penilaian juga dilakukan guru selama proses pembelajaran dan dievaluasi secara objektif. Hasil penilaian akan dikomunikasikan kepada siswa, perbaikan atau remedial akan dilakukan jika nilai tidak sesuai KKM, dan guru akan memperkaya siswa jika nilai sesuai atau di atas KKM. Di sisi lain, pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melibatkan keikutsertaan dalam penyusunan soal-soal ujian akhir tingkat negara, penulisan disertasi ilmiah, dan keikutsertaan aktif dalam seminar dan lokakarya yang diadakan oleh MGMP.

Dengan memperhitungkan 27 orang guru sebagai responden berdasarkan hasil analisis deskriptif, 0% responden menilai kinerja guru dalam kategori sangat rendah, dan responden yang memberikan nilai kinerja guru dalam kategori rendah. 0% responden, 15 atau 55,56% responden yang termasuk dalam kategori kuat, dan 12 atau 44,44% responden yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MA Al-Ihsan berada pada kategori sangat kuat atau kinerja guru sangat baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kelas interval  | F  | Presentasi (%)  |
|
| 125-131  | 11 3 1 3 6 3 27  |  40,740  |
| 132-138  |  11,111  |
| 139-145  | 3,703  |
| 146-152  | 11,111  |
| 153-160  | 22,222  |
| 161-167  |  11,111  |
| Total  | 100  |

Bersumber pada hasil analisis data lapangan, dari 27 guru yang disurvei ini, 24 guru memiliki kinerja sangat tinggi, dan 3 guru lainnya memiliki kinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru MA Al-Ihsan di Kabupaten Paser sangat tinggi. Fakta ini membuktikan bahwa guru MA Al-Ihsan memiliki kinerja yang sangat tinggi.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MA Al-Ihsan Kabupaten Paser

Dari analisis data yang ada, tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Pernyataan ini dibuktikan dengan aritmatika>tabel (0,796>0,277). Berdasarkan nilai yang diperoleh, kepala sekolah sebagai salah satu faktor pendukung kinerja guru dapat dimaknai sebagai tipe kepemimpinan yang demokratis.

Hipotesis Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana peran penting kepala sekolah yang memimpin sekolah dimainkan, karena kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dapat berperan dalam mempengaruhi dan menggerakkan masyarakat sekolah. Semoga membantu pengembangan diri guru dalam menunaikan tugasnya. Kewajiban mereka sering mempengaruhi pencapaian tujuan sekolah.

1. **Simpulan**

Berdasarkan data survei dan pembahasan mengenai dampak model kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa:

 1. Gaya kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah MA Al-Ihsan tergolong sangat tinggi. Mayoritas adalah 24 (88,88%), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah sangat tinggi.

 2. Secara keseluruhan, kinerja guru MA Al-Ihsan tergolong tinggi. Lima belas guru setara (55,56%) menunjukkan indikator kinerja tinggi dan 12 guru setara (44,44%) menunjukkan indikator kinerja sangat tinggi.

 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Hal ini ditunjukkan pada Hitung> Tabel (0,796> 0, 277).

**REFERENCE**

Adiyono, Maulida, L. (2021). Upaya Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah HUBBUL WATHAN NW Tahun Ajaran 2020/2021. *Jurnal Revolusi Indonesia*, *1*(3), 149-158.

Andira. Hasan Taufan Rahman, “Inggris di SMP Swasta se-Kabupaten *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Bahasa* *Garut*”, (Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2014.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Chairunnisa, Connie *. Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif.*  Jakarta: Rajawali Press, 2016.

E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional,* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013.

Eliyas, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Iklim Organisasi Di MTsN 1 Bandar Lampung*  (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Fatah, Nanang. *Manajemen Berbasis Sekolah (Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirianekolah).* Bandung: CV.

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

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Jamal. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Alpabeta, 2002.

Karwati, Euis . *Manajemen Kelas* Bandung: Alfabeta, 2014. Kusjainah. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model

M.Athoillah, *Dasar-dasar Manajemen.* Bandung: UIN SDG,2010.

Muslihah , Eneng. *Kinerja Kepala Sekolah .* Jakarta: Hajamandiri, 2014.

Pengujian dengan Variabel Mediasi”. Dalam *Telaah Bisnis*, Vol. 16, No. 1 (2015)

Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam.* Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana, 2017.

Sobry, Sutikno. *Manajemen Pendidikan,* Lombok: Holistica, 2012.

Subana dkk, *Statisktik Pendidikan,* Bandung: Pustaka Setia, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung: Alfabeta, 2009.

 -----------, *Metode Penelitian Pendidikan*: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2009.

-----------, *Statistik Untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta, 2016.

Sumodiningrat, Sumodiningrat & Ary Ginanjar Agustian, *Mencintai Bangsa dan Negara Pegangan dalam Hidup Berbangsa dan Bernegara di Indonesia*, Bogor: PT. Sarana Komunikasi Utama, 2008.

Supardi, *Kinerja Guru,* Jakarta: Rajawali Press, 2016.

Taniredja, Tukiran. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar),* Alfabeta: Bandung, 2011.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005

Veithza, Rivai. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

1. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h.89 [↑](#footnote-ref-1)
2. Jamal. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. (Bandung: Alpabeta, 2002), h. 26 [↑](#footnote-ref-2)
3. Hasan Taufan Rahman, “*Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan*

*Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Bahasa Inggris di SMP Swasta se-
Kabupaten Garut”,* (Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), p. 2 [↑](#footnote-ref-3)
4. M. Ngalim Purwanto*, Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), cet-20, h. 82-83 [↑](#footnote-ref-4)
5. Maryono, *Dasar-dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-RuzzMadia, 2011), cet-l,h. 24-25 [↑](#footnote-ref-5)
6. M. Ngalim Purwanto*, Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), cet-20, h. 82 [↑](#footnote-ref-6)
7. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h.139 [↑](#footnote-ref-7)
8. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional,* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013) Cet ke-12, h.98 [↑](#footnote-ref-8)
9. Kusjainah. “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi”. Dalam Telaah Bisnis,* Vol. 16, No. 1 (2015): h.27 [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibid*,..h.28 [↑](#footnote-ref-10)
11. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah .......*, h.42 [↑](#footnote-ref-11)
12. Eliyas, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Iklim Organisasi Di MTsN 1 Bandar Lampung*  (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung). [↑](#footnote-ref-12)