

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
RELIGIUSITAS, DAN LINIERITAS TUGAS MENGAJAR  
TERHADAP KINERJA GURU SMP/MTs MUHAMMADIYAH  
KABUPATEN WONOSOBO**

**THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP, RELIGIUSITY, AND  
TEACHING TASK LINEARITY ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF  
SMP/MTs MUHAMMADIYAH WONOSOBO DISTRICT**



Oleh:

**Endang Widiarti Ningrum**

**NPM. 19.0406.0049**

**TESIS**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2022**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sistem pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa hal. Kualitas sumber daya manusia menentukan kualitas pendidikan yang ada. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang baik dari pendidikan dasar sampai pendidikan tingkat tinggi. Upaya ini dapat dilakukan melalui jalur formal, informal maupun non formal. Guru sebagai salah satu sumber daya yang ada di sekolah memiliki peran strategis dan penting dalam pendidikan.

Arifin dan Imron (2017:334) menyatakan bahwa guru adalah pintu masuk ilmu, teladan dan menjadi tokoh identifikasi diri dalam membentuk kepribadian siswa. Oleh karena itu, agar tujuan pendidikan tercapai dibutuhkan sosok guru yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini mengandung makna bahwa kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Guru adalah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan aktif menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru bukan hanya sebagai

pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai karakter dan etika.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu Bersama gurunya. Guru mempunyai tugas membimbing , mengarahkan dan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Dari tugas dan tanggung jawabnya guru harus menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Salah satu wadah guru mata pelajaran SMP/MTs di Wonosobo dinamai Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pengurus MGMP Wonosobo di prakarsai oleh guru mata pelajaran dari sekolah negeri. Di Kabupaten Wonosobo terdapat enam SMP Muhammadiyah dan tiga MTs Muhammadiyah yang tersebar di kecamatan yang berbeda. Namun guru swasta yang berasal dari SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo tidak ada yang masuk dalam jajaran pengurus harian MGMP SMP kabupaten Wonosobo. Hal ini mengundang rasa penasaran peneliti untuk melakukan penelitian berkaitan dengan kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah. Masih banyak guru yang bekerja bergantung pada kebijakan kepala sekolah. Terdapat guru yang bekerja dengan disiplin ketika kepala sekolah berada di sekolah tetapi sebaliknya apabila kepala sekolah tidak di tempat, guru tersebut kedisiplinannya berkurang. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan arah

sekolahnya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap kinerja guru di sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Menurut Knezevich (Marno and Triyo Supriyatno, 2013:35), peran ganda kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan memiliki sepuluh layanan atau tanggung jawab penting bagi sekolah, yaitu: pusat komunikasi sekolah, penerima transaksi bisnis sekolah, pusat konseling guru dan peserta didik, pusat konseling penyokong sekolah, divisi riset sekolah, penyimpan rekor sekolah, perencana problem solving sekolah, pusat pendorong kerja kreatif, agen koordinasi sekolah dengan masyarakat, dan pusat koordinasi kegiatan usaha sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah cenderung memengaruhi perubahan suasana hati, menimbulkan kesan dan harapan, serta keinginan tetap terarah pada tujuan yang ditetapkan. Hasil kepemimpinan memengaruhi perubahan cara berpikir tentang apa yang diinginkan, dimungkinkan dan diperlukan. Dalam perbaikan sekolah harus ada keharmonisan antara pikiran kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi sekolah.

Di sekolah berbasis Islam para guru paham bahwa kinerjanya diniatkan untuk ibadah. Guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo tetap bekerja dengan baik meski tahu bahwa penghargaan yang berupa finansial tidak sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Religiusitas yang dimiliki guru menentukan pilihan tindakan yang diambil oleh guru. Al Quran sebagai *way of life* atau *minhajul hayah* merupakan petunjuk dan rujukan dalam menjalani kehidupan.

Cendekiawan muslim bernama Antonio (Hayat, 2021:6) menyatakan bahwa individu yang memiliki religiusitas tinggi akan memiliki kesalehan pribadi dan sosial yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi dengan religiusitas yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang baik.

Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 18 Tahun 2007 menyebutkan bahwa guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Pemerintah Daerah yang telah memiliki sertifikat pendidik, nomor registrasi guru dari Departemen Pendidikan Nasional dan melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam satu minggu memiliki hak untuk menerima tunjangan profesi pendidik. Besaran tunjangan profesi yang diterimanya sebesar satu kali gaji pokok. Tunjangan profesi dibayarkan melalui Dana Alokasi Umum yang dihitung mulai bulan Januari pada tahun berikutnya setelah menerima sertifikat pendidik” (MendiknasRI, 2007:3).

Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia nomor 46 tahun 2016 menyatakan bahwa linieritas bagi guru bersertifikat pendidik merupakan kesesuaian antara sertifikat pendidik dengan mata pelajaran yang diampu oleh guru. Selain itu disebutkan pula bahwa guru bersertifikat pendidik yang telah memiliki sertifikat pendidik wajib memenuhi beban mengajar paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu (MendikbudRI, 2016:3). Namun pada kenyataannya tidak semua sekolah/madrasah Muhammadiyah dapat memenuhi 24 jam tatap muka kebutuhan jumlah jam mengajar guru. Seorang guru mengajar lebih dari satu mata pelajaran di jenjang yang berbeda bahkan mengajar di semua jenjang.

Di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo terdapat guru mengajar lebih dari satu mata pelajaran di jenjang yang berbeda bahkan mengajar di semua jenjang dan terdapat guru yang mengajar tidak linier dengan bidang ajarnya serta banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazah terakhirnya. Hal ini dikarenakan tidak adanya lowongan pekerjaan yang sesuai dengan jurusannya. Lulusan SMA/ sederajat enggan memilih jurusan keguruan ketika mendaftar kuliah. Profesi guru bukan hal yang menarik bagi mereka. Guru merupakan jalan terakhir yang dipilih oleh mahasiswa yang baru lulus kuliah. Namun, seiring berjalannya waktu ketika para lulusan sarjana kesulitan mendapatkan pekerjaan sesuai peminatannya, tidak sedikit yang menuju sekolah/madrasah untuk mendaftar sebagai guru. Mereka tidak mempertimbangkan apakah ijazah mereka sesuai atau tidak. Mereka hanya berpikir bagaimana caranya agar mereka dapat bekerja, bahkan sampai tidak memikirkan kompensasi apa yang akan mereka peroleh selanjutnya. Akhirnya,

ketika sebuah sekolah/madrasah membutuhkan tenaga pengajar dan menerimanya, maka terjadilah guru mengajar tidak sesuai dengan ijazahnya tetapi dipaksakan memenuhi kebutuhan guru di sekolah/madrasah tersebut.

Peneliti melihat beban mengajar guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo ada yang tidak linier maka mengundang rasa penasaran, apakah hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya? Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo ditemukan permasalahan mengenai kinerja guru. Dalam menghadapi pekerjaannya, guru mengalami suatu kejenuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress. Faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah menjadi pemicu stress pada guru-guru. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru tidak optimal. Ada guru yang memiliki etos kerja tinggi, ada yang rendah, ada yang frustrasi, ada yang semangat kerjanya tinggi, ada yang keterampilannya tinggi, dan ada yang kurang terampil. Ada guru merasa jenuh dengan pekerjaannya tetapi ada guru yang ingin mendapatkan tugas-tugas menantang. Semua ini merupakan situasi dan kondisi nyata yang ada di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan di SMP/MTs Muhammadiyah Kabupaten Wonosobo yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan tersebut antara lain: 1) Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer, leader, administrator, supervisor, innovator dan motivator

masih belum optimal, 2) Religiusitas guru sebagai kekuatan dasar dalam penentuan tindakan yang dipilihnya masih perlu ditingkatkan, 3) Linieritas tugas mengajar yang diperoleh guru sebagai wujud profesionalismenya belum terealisasi dengan baik, 4) Kompensasi sebagai motivator atau penyemangat guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban kerjanya menjadi orientasi utama beberapa guru, 5) Kepuasan kerja sebagai dorongan psikologis guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban kerjanya masih rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Menurut Hartawan (2020:387), motivasi kinerja guru dipengaruhi oleh kepala sekolah. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi guru meningkatkan kemampuan profesionalnya, pengetahuan, sikap dan keterampilan yaitu melalui kepala sekolah yang memberikan dukungan, arahan, serta motivasi yang dapat meningkatkan semangat guru. Adapun menurut Putri, kinerja dosen dipengaruhi oleh insentif non finansial yang diterimanya. Uang bukanlah motivasi, meskipun responden peduli terhadap besaran gaji mereka tetapi bukan berarti semakin banyak uang yang mereka terima akan semakin meningkatkan kinerja (Putri, 2020:116). Menurut Arifin kinerja guru dipengaruhi oleh spiritualitas guru. Spiritualitas yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap sikap karyawan dan menunjukkan komitmen yang lebih baik sehingga pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasi (Arifin & Imron, 2017:335). Dari ketiga penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Peneliti terdahulu telah meneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru tetapi belum ada yang membahas pengaruh linieritas tugas mengajar guru terhadap kinerjanya. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas, dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

#### **D. Rumusan Masalah**

Masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru SMP/MTs kabupaten Wonosobo telah dipaparkan sebelumnya. Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?
2. Bagaimana religiusitas guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?
3. Bagaimana linieritas tugas mengajar guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?
4. Bagaimana kinerja guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?
6. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?

7. Bagaimana pengaruh linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas, dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
2. Untuk mengetahui bagaimana religiusitas guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
3. Untuk mengetahui bagaimana linieritas tugas mengajar guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
4. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah, religiusitas, dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang dapat dilihat dari sudut pandang manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a) menambah ilmu pengetahuan dari hasil pengamatan langsung, b) menambah pemahaman penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi, c) memberi informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan sekolah, religiusitas, dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah: a) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input bagi kepala sekolah dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik dan

pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya, d) Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperbaiki peta guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo, e) Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk dikembangkan dan dilakukan penelitian lebih lanjut oleh peneliti lain.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Akar kata dari kepemimpinan adalah pemimpin. Arti kata pemimpin adalah orang yang melakukan pekerjaan memimpin. Menurut Terry (Ramayulis&Mulyadi, 2017:252) pengertian kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang agar suka berusaha mencapai tujuan kelompok. Robert G. Owens (2014:132) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk memengaruhi perilaku orang. Howard W. Hoyt (Ramayulis&Mulyadi, 2017:252) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi tingkah laku manusia (kemampuan untuk membimbing orang). James Lipham mendefinisikan kepemimpinan sebagai permulaan dari struktur/prosedur baru untuk mencapai atau mengubah tujuan-tujuan sasaran organisasi (Baharudin&Umiarso, 2020:47). Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 2011:17). Menurut Horold Koontz (Ramayulis&Mulyadi,

2017:252) kepemimpinan adalah kemampuan menggiatkan orang lain melalui pengaruh kepribadian dengan jalan komunikasi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut John Robert Beshline (Ramayulis&Mulyadi, 2017:252) kepemimpinan adalah seni untuk mendesak orang lain sehingga tunduk, patuh, percaya dan hormat, serta mau bekerja sama dengan setia. Billick dan Peterson (Wahyudi, 2015:120) menyatakan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan memengaruhi perilaku dan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sarwono (Ramayulis&Mulyadi, 2017:253) kepemimpinan adalah perilaku memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang perlu dan bermanfaat.

Kepala sekolah melakukan tugas yang bersifat konseptual, praktis dan teknis untuk mendukung kelancaran program-program sekolah yang sebagian tugas dilimpahkan pada guru ataupun petugas administrasi sekolah (Wahyudi, 2015:33). Menurut Wahjosumidjo (Ramayulis&Mulyadi, 2017:228) kepala sekolah/madrasah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah/madrasah di mana diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah/madrasah merupakan organisasi yang bersifat kompleks, maka sekolah/madrasah sebagai organisasi memerlukan

koordinasi. Keberhasilan sekolah/madrasah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah/madrasah. Ada dua hal yang perlu diperhatikan tentang kepala sekolah yaitu: 1) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah/madrasah, 2) Kepala sekolah/madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah/madrasah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan peserta didik. Husaini Usman mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah/madrasah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Setiyati, 2016:203).

#### **b. Peran Kepala Sekolah/Madrasah**

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran kepala sekolah/madrasah yaitu: 1) sebagai *educator* (pendidik), 2) manajer, 3) *administrator*, 4) *supervisor*, 5) *leader* (pemimpin), 6) pencipta iklim kerja, 7) wirausaha (*entrepreneur*) (Ramayulis&Mulyadi, 2017:237).

1) Kepala sekolah/madrasah sebagai *educator* (pendidik), memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah/madrasah yang kondusif,

memberi nasihat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

- 2) Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Kepala sekolah/madrasah sebagai *administrator*, memahami dan mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi sarana prasarana, dan administrasi kearsipan.
- 4) Kepala sekolah/madrasah sebagai *supervisor*, berfungsi membimbing, membantu dan mengarahkan tenaga pendidik untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melakukan supervisi. Supervisi dapat dilakukan berupa kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan model, pendekatan, metode, dan media yang digunakan.
- 5) Kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* (pemimpin), terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia.

- 6) Kepala sekolah/madrasah sebagai pencipta iklim kerja, adalah mengupayakan terciptanya budaya dan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah hendaknya memerhatikan prinsip-prinsip berikut: a) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, b) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan bekerja, c) Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil pekerjaannya, d) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman meskipun sewaktu-waktu hukuman diperlukan.
- 7) Kepala sekolah/madrasah sebagai wirausahawan (*entrepreneur*), adalah dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif serta memanfaatkan berbagai peluang. Kepala sekolah/madrasah berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran peserta didik beserta kompetensi gurunya.

### **c. Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah**

#### 1) Fungsi kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan (Wahjosumidjo, 2011:39). Menurut Hadari Nawawi (Ramayulis&Mulyadi, 2017:243) kepala sekolah/madrasah memiliki fungsi mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perseorangan

maupun secara berkelompok dalam suasana demokratis dengan kerja sama yang efektif melalui pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan diri.

## 2) Fungsi kepala sekolah/madrasah sebagai Administrator

### a) Kepala sekolah/madrasah sebagai perencana (*planning*)

Setiap kepala sekolah/madrasah dituntut agar mampu membuat dan menyusun perencanaan kegiatan, baik kegiatan belajar mengajar, ekstra kulikuler, pelatihan para guru dan staf, dan berbagai perencanaan lain yang menyangkut masa depan sekolah yang dipimpin. beberapa tugas kepala sekolah yang bisa dilihat dari fungsi perencanaan, yaitu:

- (1) Melakukan perencanaan keuangan, dengan mengusulkan dan mengesahkan anggaran belanja serta anggaran pendapatan sekolah,
- (2) Ikut terlibat dalam menentukan besaran uang sekolah yang harus dibayarkan peserta didik per bulannya,
- (3) Terlibat aktif dalam rapat bersama dengan dinas pendidikan dan pemilik sekolah/madrasah untuk membahas perencanaan sekolah/madrasah,
- (4) Menjalankan kurikulum yang berlaku di sekolah/madrasah tersebut,
- (5) Melaksanakan dan mengaplikasikan visi misi sekolah yang dipimpinnya,
- (6) Melakukan perencanaan terhadap staf, seperti pengembangan karir staf, penambahan staf, evaluasi staf, dan lain sebagainya,
- (7) Menyusun target kerja yang harus dicapai oleh seluruh perangkat sekolah, paling tidak selama

satu tahun pelajaran yang akan datang, (8) Meningkatkan dan memaksimalkan fasilitas yang dimiliki oleh sekolah/madrasah.

b) Kepala sekolah sebagai pengorganisasian (*organizing*)

Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya (Mulyasa, 2013:181). A.M. Kadarman dan Yusuf Udaya (Ramayulis&Mulyadi, 2017:247) mengatakan bahwa pengorganisasian diartikan sebagai penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama, pengelompokan aktivitas, pendelegasian kelompok dan aktivitas kepada manajer, pendelegasian wewenang dan informasi baik secara horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Kepala sekolah/madrasah dalam menempatkan seseorang pada suatu tugas dan tanggung jawab, tidak boleh memberikan kepercayaan dan tanggung jawab tugas melebihi batas kemampuan seseorang.

c) Kepala sekolah/madrasah sebagai penggerak (*actuating*)

Menurut John M. Echols dan Hasan Shadly (Ramayulis&Mulyadi, 2017:248), kata “*actuating*” berasal dari kata “*actuate*” yang berarti menggerakkan atau menjalankan. Menggerakkan orang-orang dalam organisasi agar mau bekerja dengan penuh kesadaran secara bersama-sama mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam hal ini diperlukan pemimpin yang mampu memengaruhi orang lain untuk bekerja efektif. Kepala sekolah/madrasah harus terus menggerakkan para guru/karyawan mereka untuk terus maju. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menggerakkan para guru/karyawan dengan menggunakan keteladanan, membangun rasa percaya diri, mendelegasikan dan memberi *reward* dan *punishment*.

d) Kepala sekolah/madrasah sebagai pengawas (*contolling*)

Pengawasan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah/madrasah dalam rangka pencapaian tujuan institusional. Pengawasan dapat berupa kegiatan dan tindakan untuk mengamankan rencana dan keputusan yang telah dibuat atau yang sedang dilaksanakan.

Menurut Sondang P. Siagian (Ramayulis&Mulyadi, 2017:249), pengawasan adalah keseluruhan upaya penguatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa keadaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

**d. Kepemimpinan Pendidikan Islam**

Menurut Baharudin dan Umiarso (2020:174) catatan tentang kepemimpinan perspektif Islam, seorang *leader* atau manajer memiliki arti:

- 1) bukan jabatan yang istimewa, melainkan sebuah tanggung jawab,
- 2) bukan fasilitas, melainkan merupakan pengabdian,
- 3) bukan kesenangan, melainkan kerja keras,
- 4) bukan kesewenang-wenangan melainkan

kewenangan melayani. Implikasi dari empat aspek ini adalah perwujudan kepemimpinan pendidikan Islam sebagai *rahmatan lil alamin* untuk Lembaga pendidikan Islam secara mikro dan umat manusia secara makro.

Manajer dalam kepemimpinan pendidikan Islam yaitu orang yang melaksanakan/mengelola manajemen lembaga pendidikan Islam. Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu memanagerisasi unsur manusia dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam. Pemimpin yang sukses menurut Robbin (2001:41) mengantisipasi perubahan, dengan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk dan membawa organisasi ke arah sasaran-sasarannya. Proses kinerja spesifik pemimpin harus berlandaskan pada Al Quran dan hadis. Sebagaimana yang disebutkan secara ekspisit dalam surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ  
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ  
وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan Ulil Amri di antara kamu. Jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa: 59).

Pada ayat tersebut ditegaskan bahwa manusia yang beriman sebagai objek dari pendidikan ataupun subjek pendidikan harus menaati atau berpedoman pada Al Quran dan hadis sebagai acuan normatif dan juga pada ketetapan pemimpin selama tidak menyimpang dari Al Quran dan hadis.

**e. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah**

Beberapa indikator kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam mengelola sumber daya manusia menurut James H. Stronger (Ramayulis&Mulyadi, 2017:256-257), yaitu:

- 1) Memilih guru dan staf yang berkualitas dapat dilakukan dengan cara:
  - (a) Memilih guru yang berkemampuan dan berkomitmen, (b) Memilih staf non pengajar yang berkemampuan dan berkomitmen, (c) Menggunakan praktik-praktik wawancara berbasis riset, (d) Mengangkat guru berdasarkan kualitas yang dapat menjadikan guru tersebut sebagai guru yang efektif, e) Menjalankan pelatihan dan mengambil keputusan yang legal atau sah secara hukum dalam proses pengangkatan staf sekolah, (f) Memahami sistem dan peraturan pengangkatan pegawai di wilayah tempat sekolah/madrasah berdiri, (g) Memanfaatkan pengetahuan tentang sistem pengangkatan pegawai agar mendapatkan akses terhadap calon-calon terbaik.
- 2) Menginduksi dan mendukung pegawai baru dengan cara: (a) Mengembangkan komunitas pembelajaran di mana guru-guru baru dapat

berkembang dan maju secara professional, (b) Membantu guru-guru baru mengembangkan kedekatan dengan norma-norma kultural dan tradisional di sekolah/madrasah, (c) Mengidentifikasi kekuatan/kelebihan yang dimiliki guru baru, (d) Memberikan dukungan dalam pengajaran kepada guru baru, (e) Memberi kesempatan guru baru untuk berkolaborasi secara efektif dengan guru senior.

- 3) Mentoring guru pemula, antara lain: (a) Membuat program mentoring berdasarkan pada praktik-praktik yang efektif, (b) Menciptakan kultur di mana guru baru didukung dan dibimbing oleh guru senior di sekolah/madrasah, dan tidak dibiarkan menghadapi kesulitan sendiri di dalam kelas, (c) Mengenali kemampuan mentoring diri sendiri dan berusaha keras untuk meningkatkannya, (d) Membangun struktur-struktur pendukung untuk kesuksesan implementasi program mentoring.
- 4) Menyediakan kesempatan pengembangan profesi dengan cara: (a) Mendukung pengembangan profesi di sekolah/madrasah yang dapat memenuhi kebutuhan guru sekaligus tujuan sekolah/madrasah, (b) Mengenali kepemimpinan guru di sekolah/madrasah, (c) Melibatkan guru dalam perencanaan dan implementasi kesempatan pengembangan profesi, (d) Menyediakan waktu, sumber daya, dan struktur untuk pengembangan profesi yang bermakna, (e) Mengetahui literatur professional yang berkaitan dengan praktik-praktik pengajaran terbaik dan menginformasikannya

kepada seluruh staf sekolah/madrasah sebagai bagian dari program pengembangan profesi.

- 5) Mempertahankan staf berkualitas dengan cara: (a) Mendukung guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, (b) Mendorong kolaborasi dan berbagi kepemimpinan, (c) Mengambil risiko dari membantu memecahkan masalah bersama staf sekolah.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kepala sekolah sebagai *educator*, 2) kepala sekolah sebagai manajer, 3) kepala sekolah sebagai administrator, 4) kepala sekolah sebagai supervisor, 5) kepala sekolah sebagai leader, 6) kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja, 7) kepala sekolah sebagai wirausahawan (*entrepreneur*).

## **2. Religiusitas**

### **a. Pengertian Religiusitas**

Pengertian religiusitas adalah satu sistem yang kompleks dari kepercayaan keyakinan dan sikap-sikap serta upacara-upacara yang menghubungkan individu dengan satu keberadaan atau kepada sesuatu yang bersifat ketuhanan. Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religion*). Religiusitas meliputi pengetahuan agama, keyakinan agama, pengamalan ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan.

Dalam Islam, religiusitas pada garis besarnya tercermin dalam pengamalan akidah, syariah, dan akhlak, atau dengan ungkapan lain: iman, Islam, dan ihsan. Bila semua unsur itu telah dimiliki oleh seseorang, maka dia itulah insan beragama yang sesungguhnya. Di dalam buku ilmu jiwa agama, Dradjat mengemukakan istilah kesadaran agama (*religious consciousness*) dan pengalaman agama (*religious experience*) (Fitriani, 2016:13). Kesadaran agama merupakan segi agama yang terasa dalam pikiran dan dapat diuji melalui introspeksi, atau dapat dikatakan sebagai aspek mental dari aktivitas agama. Pengalaman agama adalah unsur perasaan dalam kesadaran agama, yaitu perasaan yang membawa kepada keyakinan yang dihasilkan oleh tindakan. Apapun istilah yang digunakan oleh para ahli untuk menyebut aspek religius di dalam diri manusia, menunjuk kepada suatu fakta bahwa kegiatan kegiatan religius itu memang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. didalamnya terdapat berbagai hal menyangkut moral atau akhlak, serta keimanan dan ketaqwaan seseorang.

Konsep penerimaan diri sebenarnya sudah menjadi bagian ajaran Islam yang dikenal dengan istilah Qona'ah. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya:

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah", (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).

Ayat ini menerangkan tentang bagaimana Islam menganjurkan umatnya untuk tidak cepat berputus asa dan percaya sepenuhnya dengan kuasa Allah SWT. Dengan tidak berputus asa menuntun manusia untuk senantiasa menerima keadaan dirinya dengan lapang dada, dan percaya bahwa Allah SWT akan memberikan karunia-Nya dengan jalan lain. Bisa disimpulkan bahwa penerimaan diri seseorang bisa dilihat dari bagaimana individu memandang keadaan dirinya secara positif serta bisa menerima keadaan masa lalunya secara bijak tanpa harus menyalahkan diri sendiri maupun menjadikan orang lain sebagai kambing hitam atas permasalahannya.

#### **b. Fungsi Agama (Religius) Bagi Manusia**

Menurut Hendropuspito (Fitriani, 2016:13) fungsi agama bagi manusia meliputi beberapa hal diantaranya adalah: 1) Fungsi edukatif, Manusia mempercayakan fungsi edukatif pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing. Keberhasilan pendidikan terletak pada pendayagunaan nilai-nilai rohani yang merupakan pokok-pokok kepercayaan agama. Nilai yang diresapkan antara lain: makna dan tujuan hidup, hati nurani, rasa tanggung jawab kepada Tuhan. 2) Fungsi penyelamatan, Agama dengan segala ajarannya memberikan jaminan kepada manusia keselamatan di dunia

dan akhirat. 3) Fungsi pengawasan sosial, Agama ikut bertanggung jawab terhadap norma-norma sosial sehingga agama menyeleksi kaidah-kaidah sosial yang ada, mengukuhkan yang baik dan menolak kaidah yang buruk agar selanjutnya ditinggalkan dan dianggap sebagai larangan. Agama juga memberi sanksi-sanksi yang harus dijatuhkan kepada orang yang melanggar larangan dan mengadakan pengawasan yang ketat atas pelaksanaannya. 4) Fungsi memupuk persaudaraan, Persamaan keyakinan merupakan salah satu persamaan yang bisa memupuk rasa persaudaraan yang kuat. Manusia dalam persaudaraan bukan hanya melibatkan sebagian dari dirinya saja, melainkan seluruh pribadinya juga dilibatkan dalam suatu keintiman yang terdalam dengan sesuatu yang tertinggi yang dipercaya bersama. 5) Fungsi *transformative*, Agama mampu melakukan perubahan terhadap bentuk kehidupan masyarakat lama ke dalam bentuk kehidupan baru. Hal ini dapat berarti menggantikan nilai-nilai lama dengan menanamkan nilai-nilai baru. Transformasi ini dilakukan pada nilai-nilai adat yang kurang manusiawi. Sebagai contoh kaum Qurais pada zaman nabi Muhammad SAW yang memiliki kebiasaan jahiliyah. Kedatangan Islam sebagai agama yang menanamkan nilai-nilai baru sehingga nilai-nilai lama yang tidak manusiawi dihilangkan. Di sini dapat kita lihat bahwa agama merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pendidikan (edukatif). Secara tidak langsung semua apa yang kita lakukan melalui proses belajar dan keyakinan serta kepercayaan terhadap tuhan, sangat diperlukan untuk memberikan ketenangan dalam diri. Tidak dipungkiri setiap manusia

memerlukan perlindungan dan setiap insan yang hidup di muka bumi ini bertanggung jawab kelak di akhirat. Kehidupan ini tidak berhenti hanya di dunia saja tetapi setiap perilaku kita diawasi dan dinilai sehingga kita bisa mengatakan amal perbuatan baik dan buruk.

**c. Dimensi-dimensi religiusitas**

Menurut Glock dan Stark dalam Djamaludin Ancok (Fitriani, 2016:14-15) menyebutkan ada lima macam dimensi keberagamaan yaitu: 1) Dimensi keyakinan (ideologis), 2) Dimensi praktik agama (ritualistik), 3) Dimensi penghayatan (eksperiensial), 4) Dimensi pengetahuan agama (intelektual), 5) Dimensi pengalaman dan konsekwensi.

Keterangan dari dimensi-dimensi yang disebutkan oleh Glock dan Stark adalah sebagai berikut: 1) Dimensi keyakinan, dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. 2) Dimensi praktik agama, dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketatan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting yaitu: Ritual, mengacu kepada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktik-praktik suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakan. 3) Dimensi penghayatan, dimensi ini berisi dan memerhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang

beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjek dan langsung mengenai kenyataan terakhir (bahwa ia akan mencapai suatu kontak dengan kekuatan supernatural). 4) Dimensi pengetahuan agama, dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. 5) Dimensi pengalaman dan konsekwensi, adalah konsekwensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi sebelumnya. Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada Glock dan Stark, maka skala yang digunakan untuk mengukur religiusitas berdasarkan teori Glock dan Stark, yaitu Dimensi keyakinan, dimensi praktik agama ritual, dimensi penghayatan, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengalaman dan konsekwensi. Tiga aspek diataranya sudah terdapat pada skala religiusitas yang dibuat oleh Dadang hawari (Fitriani, 2016:16), yaitu dimensi iman, dimensi islam, dan dimensi pengalaman. Sedangkan dua diantaranya belum terdapat di teori Dadang hawari yaitu dimensi penghayatan dan dimensi pengetahuan agama. Oleh karena itu peneliti menggunakan teori dari Glock dan Stark, karena teorinya lebih lengkap untuk mengungkapkan religiusitas pada penelitian.

#### **d. Indikator Religiusitas**

Secara umum Glock & Stark menyatakan bahwa ada lima aspek religiusitas, yaitu: 1) Keyakinan agama (dimensi ideologis), 2) Praktik keagamaan (dimensi ritual), 3) Perasaan religius (dimensi pengalaman), 4) Pengetahuan agama (dimensi intelektual), 5) Religi efek (Hutagalung et al., 2020:314).

Ancok dan Suroso (Pratama, 2021:2) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator religiusitas yaitu: 1) Peribadatan/ritual (syariah), 2) Keyakinan/ideologi (aqidah), 3) Pengetahuan/intelektual (ilmu), 4) Pengalaman dan penghayatan (*expresiental*), 5) Pengamalan atau konsekuensi.

Indikator religiusitas dalam penelitian ini dikembangkan dari lima aspek yang dikemukakan oleh Glock dan Stark dengan memerhatikan indikator yang dikemukakan oleh Ancok dan Suroso yaitu: keyakinan, praktik ibadah, pengetahuan, pengalaman dan konsekuensi.

### **3. Linieritas Tugas Mengajar**

#### **a. Pengertian Linieritas Tugas Mengajar**

Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 menyebutkan bahwa Guru Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Pemerintah Daerah yang telah memiliki sertifikat pendidik, nomor registrasi guru dari Departemen Pendidikan Nasional dan melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam satu minggu memiliki hak untuk menerima tunjangan profesi pendidik. Besaran tunjangan profesi yang

diterimanya sebesar satu kali gaji pokok. Tunjangan profesi dibayarkan melalui Dana Alokasi Umum yang dihitung mulai bulan Januari pada tahun berikutnya setelah menerima sertifikat pendidik (MendiknasRI, 2007).

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 (PPRI, 2008:5) tentang Guru Pasal 2 disebutkan, “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Kemudian terkait dengan linieritas ijazah dengan tugas mengajar yang diampu secara lebih detail diatur melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 (MendiknasRI, 2007:7) tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 dijelaskan kualifikasi guru pada semua jenjang pendidikan formal, mulai tingkat RA/TK hingga SMA/MA/SMK. Realita di lapangan, meskipun profesi guru sudah menjadi tenaga profesional sesuai amanat Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 dan Permendiknas RI nomor 16 tahun 2007, tetapi masih banyak permasalahan yang ditemukan terkait dengan linieritas guru.

Pada peraturan Menteri pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia nomor 46 tahun 2016 dinyatakan bahwa linieritas bagi guru bersertifikat pendidik merupakan kesesuaian antara sertifikat pendidik dengan mata pelajaran yang diampu oleh guru. Selain itu disebutkan pula bahwa guru bersertifikat pendidik yang telah memiliki sertifikat pendidik wajib memenuhi

beban mengajar paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per minggu.

#### **b. Indikator Linieritas Tugas Mengajar**

Dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007, untuk jenjang SMP/MTs disebutkan bahwa guru mengajar mata pelajaran IPA dikatakan linier dengan mata pelajaran prakarya. Guru yang mengajar mata pelajaran berbeda selain mata pelajaran IPA dan prakarya dikatakan tidak linier.

Dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 18 tahun 2007, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 46 tahun 2016 dapat dinyatakan bahwa linieritas tugas mengajar guru dipengaruhi oleh 1) sertifikat pendidik yang dimiliki, 2) latar belakang pendidikan, 3) pemenuhan jam mengajar minimal 24 jam per minggu, dan 4) kesesuaian mata pelajaran yang diampunya.

Peneliti meringkas indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kualifikasi akademik, dan 2) tugas mengajar. Kualifikasi akademik terdiri dari sertifikat pendidik yang dimiliki dan latar belakang pendidikan. Tugas mengajar terdiri dari pemenuhan jam mengajar minimal 24 jam per minggu dan kesesuaian mata pelajaran yang diampunya.

### **4. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dari aktivitasnya meliputi seluruh komponen sumber daya yang dimilikinya (Iskandar, 2013). Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di sekolah/madrasah.

Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara: 1) menerima kehadiran guru dengan baik, 2) memberi tugas mengajar sesuai dengan bidang kompetensi yang dikuasainya, 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas, 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan,

5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karir guru, 6) memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, provinsi maupun tingkat nasional, 7) memberi *reward* (penghargaan) kepada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada guru yang malas dan bermasalah, 8) memberi tugas tambahan kepada guru, 9) membentuk ikatan keluarga sekolah/madrasah dengan mengadakan pertemuan yang dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga (Zubair, 2017).

#### **b. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Siti Nurbaya (2015:121), beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat diungkap, yaitu: 1) Kepribadian, 2) Pengembangan profesi guru, 3) Pembelajaran yang sering diidentikkan dengan kata “mengajar”, 4) Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah, 5) Hubungan mutualisme sekolah dengan masyarakat, 6) Kesejahteraan, dan 7) Iklim sekolah.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian (MendiknasRI, 2010).

Menurut Zainul (Arifin & Imron, 2017:5) variabel kinerja terdiri dari sepuluh dimensi, yaitu: 1) *professional knowledge* (pengetahuan profesional), (2) *instructional planning* (perencanaan instruksional), 3) *instructional strategies* (strategi pengajaran), 4) *differentiated instruction* (pengajaran berbasis perbedaan individu), 5) *assessment strategies* (strategi penilaian), 6) *assessment uses* (penggunaan penilaian), 7) *positive learning environment* (lingkungan belajar yang positif), 8) *academically challenging environment* (lingkungan akademis yang menantang), 9) *professionalism* (profesionalisme), dan 10) *communication* (komunikasi).

Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk program semester maupun yang berkaitan dengan persiapan mengajar untuk kepentingan penilaian kinerjanya. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh departemen pendidikan nasional menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian guru meliputi: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Sutrismiyati, 2014:15).

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan guru dan dapat dievaluasi melalui berbagai indikator dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) persiapan dan perencanaan pembelajaran guru, 2) evaluasi hasil dan proses pembelajaran, 3) efektivitas pembelajaran, 4) ketepatan waktu.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Iskandar (2013:1018-1027) di SMP Negeri Teluk Keramat tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan suatu korelasi. Iskandar menyarankan agar guru dapat meningkatkan kinerja dengan dilihat dari tanggung jawabnya menjalankan tugas profesi yang diembannya, kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruan sebagai guru.

Penelitian Hartawan (2020:386-393) tentang meningkatkan motivasi kinerja guru melalui kepala sekolah terhadap sembilan puluh orang responden. Hartawan mengatakan bahwa rendahnya motivasi guru dalam mengajar disebabkan karena guru mengalami beban kerja yang terlalu sulit serta waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai sehingga mengakibatkan stress pada guru. Penelitian yang dilakukan Hartawan bertujuan untuk menganalisis kinerja guru melalui kepala sekolah. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi dan wawancara. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari

penelitian yang dilakukan Hartawan adalah motivasi kepala sekolah kepada bawahannya menunjukkan kategori Siklus I 51,78 (Cukup) dan Siklus II 71,4 (Baik). Kepala sekolah memotivasi kinerja guru dengan melakukan hal-hal seperti memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja guru memberikan ruang untuk berinovasi kepada para gurunya, memberikan pengarahan dan pembinaan, memberikan wewenang, memberikan perhatian, memberi acara piknik dan insentif bagi guru yang berprestasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan kepada bawahannya adalah gaya kepemimpinan konsultatif, partisipatif, dan edukatif. Hartawan menyimpulkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kinerja guru.

Penelitian Arifin (2017:333-342) tentang kinerja guru dilihat dari spiritualitas dengan prediktor komitmen organisasi dilakukan di SMP Muhammadiyah kabupaten Magelang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yang berupa *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 185 guru. Arifin menyimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh spiritualitas guru dengan prediktor komitmen organisasi.

Penelitian Putri (2020:104-120) tentang pengaruh insentif dan ukuran kinerja nonfinansial terhadap kinerja manajerial perguruan tinggi di Yogyakarta. Keberhasilan suatu perguruan tinggi tidak hanya dilihat dari besar atau kecilnya suatu perguruan tinggi tetapi dinilai dari kinerja pada suatu perguruan tinggi.

Menurut Malinda (Putri, 2020:106) insentif terdiri dari bonus, reward dan tunjangan-tunjangan profesi serta kehormatan yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja non-finansial yang terdiri dari dimensi pekerjaan dan lingkungan juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh untuk variabel insentif nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar -1,788 dan koefisien regresi ( $\beta$ ) -0,126 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,077. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai probabilitas ( $p$ )  $\geq 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “insentif berpengaruh positif terhadap kinerja”, tidak terdukung. Selanjutnya, berdasarkan uji hipotesis diperoleh untuk variabel kinerja non finansial nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,713 dan koefisien regresi ( $\beta$ ) 0,509 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$ . Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa ukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja. Jadi, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja”, diterima.

Penelitian Sutrismiyati (2014:126) tentang pengaruh pembinaan oleh kepala sekolah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo berkesimpulan bahwa pembinaan kepala sekolah, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Sapuran kabupaten Wonosobo.

Penelitian Adi et al. (2020:255) tentang studi kompetensi guru dan linieritas Pendidikan dalam peningkatan prestasi belajar siswa di SD Negeri 1 Gunung Tiga dan SD Negeri 1 Ngarip berkesimpulan bahwa kompetensi guru dan linieritas pendidikan mempunyai peran lebih dalam prestasi siswa di SD Negeri 1 Gunung Tiga dan SD Negeri 1 Ngarip. Pendidikan guru Agama Islam di SD Negeri 1 Gunung Tiga tidak linier dengan mata pelajaran yang diampunya, karena guru tersebut merupakan lulusan sarjana pendidikan guru sekolah dasar (PGSD). Meskipun tidak linier, tetapi guru agama dapat memberikan pembelajaran yang baik karena diberi bekal tambahan materi agama dalam bentuk pelatihan. Prestasi belajar siswa di SD Negeri 1 Gunung Tiga yang diampu oleh guru yang tidak linier mempunyai nilai selisih sedikit dengan SD Negeri 1 Ngarip yang diampu oleh guru yang linier. Secara umum persoalan kekurangan sumber daya manusia guru untuk mata pelajaran pendidikan agama islam meskipun menjadi persoalan mendesak tetapi dapat di siasati oleh pihak sekolah dengan memberikan tambahan materi pendidikan agama bagi guru yang mengampu dalam bentuk pelatihan dan lainnya.

Penelitian Masruri (2019:217) tentang linieritas ijazah berkesimpulan bahwa kebijakan pemerintah sudah sangat baik dalam meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi akademik para pendidik, hanya saja masih menjadi momok yang sangat menakutkan bagi para pendidik. Pemahaman terhadap linieritas yang sempit menjadi hal yang tidak baik terhadap perkembangan ilmu pengetahuan sosial. Niat baik berupa lahirnya profesionalitas dalam hal keilmuan menjadi tidak relevan

ketika linieritas dimaknai secara sempit. Mengembangkan ilmu pengetahuan pendidikan khususnya ilmu-ilmu sosial membutuhkan pengkajian yang multidisipliner. Konsep linieritas sejatinya dilihat secara luas sehingga usaha mencapai profesionalitas bisa menjadi hal yang selaras dengan pengembangan ilmu-ilmu sosial.

Penelitian Arwani (2020:94) tentang peran spiritualitas dan religiusitas bagi guru dalam lembaga pendidikan berkesimpulan bahwa nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas yang kita yakini selama ini apapun bentuknya tidaklah muncul secara tiba-tiba dalam alam kesadaran manusia tanpa ada sesuatu yang menyebabkannya. Agama dihadirkan untuk memperbaiki perilaku manusia dan menjadi pegangan serta pedoman dalam menjalani hidup ini, termasuk tuntunan dalam bekerja. Oleh karena itu, agama merupakan pondasi yang menjadi dasar dalam mengembangkan nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas dalam jiwa manusia. Dalam sudut pandang Islam disimpulkan bahwa nilai-nilai etika kerja Islami seorang guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi. Fakta ini menegaskan bahwa spiritualitas merupakan turunan dari keyakinan beragama karena pada dasarnya agama-agama yang ada, banyak mengajarkan nilai-nilai kebaikan sehingga terrefleksikan ke dalam nilai-nilai spiritualitas.

Penelitian Ratnawati (2020:197) tentang problematika linieritas pendidikan guru anak usia dini berkesimpulan bahwa problem linieritas guru PAUD dalam melaksanakan pembelajaran di KBIT Al-Ihsaniyah mencakup dua kompetensi,

yakni kompetensi pedagogik dan profesional yang berkualifikasi akademik S1 PGPAUD dan non kualifikasi. Beberapa guru yang sedang menempuh S1 PGPAUD dan yang lulusan bimbingan konseling dalam konteks pedagogik memiliki kemampuan yang berbeda dengan guru selain keduanya terutama dalam pemahaman karakteristik peserta didik. Namun, tidak semua yang tidak kualifikasi PGPAUD tidak dapat mengajar dengan baik, sebab pada kenyataannya masing-masing guru bahu-membahu menutup celah yang kosong dan berupaya untuk menjadikan pembelajaran di KBIT berjalan baik, menarik dan menyenangkan sehingga tercapai hasil pendidikan yang optimal.

Penelitian Wijaya (2018:107) tentang pengaruh linieritas Pendidikan formal guru terhadap kompetensi pedagogik di madrasah ibtidaiyah Salafiyah Syafiiyah 1 Sooko Mojokerto berkesimpulan bahwa linieritas bagi guru bersertifikasi pendidik merupakan kesesuaian antara sertifikat pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh guru. Sertifikat pendidik sebagai bukti formal guru profesional, melalui uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi, di rancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang. Guru yang linier pada umumnya lebih kompeten, dan guru yang lebih kompeten ternyata lebih profesional dalam melaksanakan tugas, guru yang profesional akan menghasilkan sesuatu yang baik bagi siswanya. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh linieritas pendidikan formal guru terhadap kompetensi pedagogik di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Syafi'iyah 1 Sooko Mojokerto. Dua variabel bebas yaitu

linearitas pendidikan formal guru dan pengalaman mengajar bersama-sama berkorelasi, dengan signifikansi berbeda. Linearitas pendidikan guru lebih signifikan berkorelasi dibanding dengan pengalaman mengajar. Kecenderungan linearitas pendidikan formal guru dan pengalaman mengajar semakin baik akan berpengaruh lebih baik terhadap penguasaan pedagogik atau sebaliknya hal ini ditunjukkan dengan analisis regresi yang terjadi.

Penelitian Zubair (2017:310-311) tentang manajemen peningkatan kinerja guru berkesimpulan bahwa: Pertama, perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/mengarahkan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut ternyata efektif. Kedua, pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan. Kegiatan ini dimulai dari pengorganisasian dengan pembagian tugas dan fungsi serta rincian tugas dan fungsi masing-masing personil yang terlibat. Kemudian membentuk tim panitia pelaksanaan/penanggung jawab. Proses pelaksanaan mencakup tugas dan fungsi guru, fasilitas yang digunakan hingga berkenaan dengan pengelolaan pendanaan pendidikan. Pelaksanaan manajemen transformasional dapat terlaksana meskipun terdapat kekurangan dalam hal fasilitas yang tersedia serta pembiayaan kegiatan, sehingga pelaksanaan program harus menjadi

perhatian utama agar kekurangan yang ada dapat teratasi dan tidak terjadi pada pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru berikutnya. Ketiga, monitoring dan eva-luasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. Keempat, masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eks-ternal (kurangnya dukungan orang tua, kurangnya koordinasi antara Madrasah dengan pengawas dan dewan pendidikan) dan masalah internal (guru kurang disiplin dan guru masih mengemban tugas tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya).

Penelitian Hutagalung et al. (2020:326) tentang peran religiusitas, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan mediasi *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) terhadap kinerja guru berkesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) guru. Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) guru. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) guru. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru swasta di Tangerang.

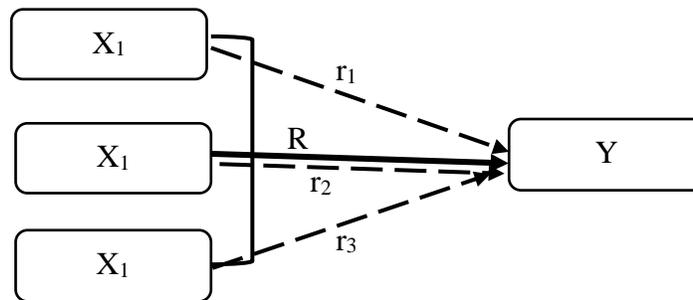
Dari beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: kepemimpinan kepala sekolah, pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah, spiritualitas, komitmen organisasi, insentif dan ukuran kinerja nonfinansial, lingkungan kerja, religiusitas dan kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa linieritas dan kompetensi guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa serta kemampuan pedagogik guru. Peneliti ingin menggali lebih jauh mengenai pengaruh linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas, dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah aktivitas peningkatan kualitas yang kompleks, bersifat pelestarian, perbaikan dan pengembangan. Religiusitas tidak lepas dari keimanan seseorang. Religiusitas memengaruhi semangat kerja. Dengan melihat hasil pekerjaan seorang guru maka dapat diketahui religiusitasnya. Linieritas tugas mengajar tidak dapat dipisahkan dari profesionalisme guru. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.

Peneliti mengambil kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), religiusitas sebagai variabel bebas ( $X_2$ ) dan linieritas tugas mengajar sebagai variabel bebas ( $X_3$ ).

Pemaparan lebih jelas tentang kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



Keterangan:

$X_1$  = Kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  = Religiusitas

$X_3$  = Linieritas tugas mengajar

Y = Kinerja guru

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 Ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
- H2 Ada pengaruh positif yang signifikan religiusitas terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
- H3 Ada pengaruh positif yang signifikan linieritas tugas mengajar guru terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.
- H4 Ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas, dan linieritas terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan bentuk data berupa angka untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas, dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di lima SMP Muhammadiyah dan tiga MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo. Penelitian diawali dengan observasi dan uji coba yang dilaksanakan pada tanggal 7 Juni sampai 7 Agustus tahun 2021.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Guru-guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo merupakan sasaran penelitian ini. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo yang berjumlah 81 orang. Karena banyak guru dalam populasi kurang dari seratus maka digunakan sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **D. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), religiusitas sebagai variabel bebas ( $X_2$ ), dan linieritas tugas mengajar sebagai variabel bebas ( $X_3$ ). Peneliti mengambil kinerja guru sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Untuk

menyamakan persepsi tentang variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, maka dirumuskan definisi variabel penelitian sebagai berikut:

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diungkap melalui kuesioner dari persepsi guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dengan indikator: a) kepala sekolah sebagai *educator*, b) kepala sekolah sebagai manajer, c) kepala sekolah sebagai *administrator*, d) kepala sekolah sebagai *supervisor*, e) kepala sekolah sebagai *leader*, f) kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja, dan g) kepala sekolah sebagai wirausahawan (*entrepreneur*).

### **2. Religiusitas**

Religiusitas dalam penelitian ini diungkap melalui kuesioner dengan indikator: a) keyakinan, b) pengetahuan, c) pelaksanaan ibadah, d) pengalaman, dan e) konsekuensi beribadah guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo.

### **3. Linieritas Tugas Mengajar**

Dalam penelitian ini linieritas tugas mengajar diungkap melalui kuesioner dari persepsi guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo berkaitan dengan kompetensi profesional guru yang dapat diukur melalui dua indikator, yaitu: a) kualifikasi akademik dan b) tugas mengajar.

### **4. Kinerja Guru**

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang dapat diukur berdasarkan indikator: a) persiapan dan perencanaan pembelajaran, b) evaluasi hasil dan proses pembelajaran, c) efektivitas pembelajaran, dan d) ketepatan waktu.

## **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

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

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah berupa wawancara dan kuesioner untuk mengungkap data variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel religiusitas, dan variabel linearitas tugas mengajar serta variabel kinerja guru. Mengingat ujicoba instrumen penelitian ini dilaksanakan pada saat kondisi pandemi C-19 maka kuesioner diberikan melalui *google form*. Instrumen kuesioner dikembangkan dalam bentuk pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif memiliki skor jawaban pilihan “selalu” = 4, “sering” = 3, “jarang” = 2, dan “tidak pernah” = 1, begitu sebaliknya untuk pernyataan negatif skor jawaban pilihan “selalu” = 1, “sering” = 2, “jarang” = 3, dan “tidak pernah” = 4.

### **2. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang dibuat dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), religiusitas ( $X_2$ ), linearitas tugas mengajar ( $X_3$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ). Prosedur penyusunan instrumen adalah a) menetapkan variabel-variabel penelitian, b)

mendefinisikan operasional setiap variabel, c) menentukan indikator yang akan diukur, d) membuat pernyataan. Instrumen akan mengukur variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), religiusitas ( $X_2$ ) serta linearitas tugas mengajar ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas.

#### **a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

##### 1) Definisi Operasional Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dalam penelitian ini merupakan perwujudan dari hasil skor melalui pengukuran terhadap guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dengan menggunakan kuesioner. Hasil indikasi variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai *educator*, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai *administrator*, kepala sekolah sebagai *supervisor*, kepala sekolah sebagai *leader*, kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja dan kepala sekolah sebagai wirausahawan (*entrepreneur*).

##### 2) Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang akan diungkap dalam penelitian ini telah dirumuskan menjadi tujuh indikator. Setiap indikator dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan operasional yang terangkum dalam kisi-kisi kepemimpinan kepala sekolah. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1  
Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Kepala sekolah sebagai <i>educator</i>	1, 2, 3, 4		4
2.	Kepala sekolah sebagai manajer	5, 6, 7, 8		4
3.	Kepala sekolah sebagai <i>administrator</i>	9, 10		2
4.	Kepala sekolah sebagai <i>supervisor</i>	11, 12, 13		3
5.	Kepala sekolah sebagai <i>leader</i>	14, 15, 16		3
6.	Kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja	17, 18, 19		3
7.	Kepala sekolah sebagai wirausahawan ( <i>entrepreneur</i> )	20, 21		2
	Jumlah			21

## b. Variabel Religiusitas

### 1) Definisi Operasional Religiusitas

Religiusitas dalam penelitian ini adalah keyakinan, pengetahuan, pelaksanaan ibadah, pengalaman dan konsekuensi beribadah guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo yang diungkap melalui kuesioner.

### 2) Kisi-kisi Instrumen Religiusitas

Dari lima indikator religiusitas di atas, dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan. Kisi-kisi instrumen religiusitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2  
Kisi-kisi Instrumen Religiusitas

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Keyakinan	22, 23, 24, 25, 26		5
2.	Pengetahuan	27, 28, 29, 30, 31		5
3.	Pelaksanaan Ibadah	32, 33, 34, 35, 36		5
4.	Pengalaman	37, 38, 39, 40, 41		5
5.	Konsekuensi	42, 43, 44, 45, 46		5
	Jumlah			25

### c. Variabel Linieritas Tugas Mengajar

#### 1) Definisi Operasional Linieritas Tugas Mengajar

Dalam penelitian ini linieritas tugas mengajar diungkap melalui kuestioner dari persepsi guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo berkaitan dengan kompetensi profesional guru yang dapat diukur melalui dua indikator, yaitu kualifikasi akademik dan tugas mengajar.

#### 2) Kisi-kisi Instrumen Linieritas Tugas Mengajar

Dari dua indikator linieritas tugas mengajar di atas, dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan yang lebih operasional. Kisi-kisi instrumen linieritas tugas mengajar dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3  
Kisi-kisi Instrumen Linieritas Tugas Mengajar

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Kualifikasi akademik	47, 48		2
2.	Tugas Mengajar	49, 50, 51		3
	Jumlah			5

#### d. Variabel Kinerja Guru

##### 1) Definisi Operasional Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dapat diukur berdasarkan persiapan dan perencanaannya dalam pembelajaran, evaluasi hasil dan proses pembelajaran, efektivitas dan ketepatan waktu.

##### 2) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Indikator kinerja guru dijabarkan menjadi pernyataan-pernyataan yang lebih operasional. Kisi-kisi instrumen kinerja guru dalam penelitian ini disajikan pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4  
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Persiapan dan perencanaan pembelajaran	52, 53, 54, 55, 56		5
2.	Evaluasi hasil dan proses pembelajaran	57, 58, 59, 60, 61, 62		6
3.	Efektivitas pembelajaran	63, 64, 65, 66		4
4.	Ketepatan waktu	67, 68, 69, 70, 71		5
	Jumlah			20

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Validitas Instrumen

Hasil dari kuesioner dianalisis untuk mengetahui tingkat kevalidan dan kereliabilitas instrumen penelitian. Instrumen yang valid dan reliabel digunakan sebagai instrumen penelitian untuk diambil datanya dalam penelitian. Validitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil validitas instrumen diasumsikan valid jika nilai signifikansi (*p value*) < 0,05 dan dinyatakan tidak valid jika signifikansi (*p value*) > 0,05. Uji analisis digunakan untuk mengolah data hasil penelitian yang berupa angka agar dapat menghasilkan data yang menjawab rumusan masalah secara logis dan sistematis. Uji hipotesis diawali dengan analisis deskriptif data penelitian kemudian dilanjutkan dengan analisis hipotesis yang meliputi analisis regresi.

Tabel 3.5  
 Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1	0,846	0,301	Valid
2	0,577	0,301	Valid
3	0,855	0,301	Valid
4	0,846	0,301	Valid
5	0,855	0,301	Valid
6	0,846	0,301	Valid
7	0,855	0,301	Valid
8	0,548	0,301	Valid
9	0,855	0,301	Valid
10	0,611	0,301	Valid
11	0,846	0,301	Valid
12	0,855	0,301	Valid
13	0,855	0,301	Valid
14	0,503	0,301	Valid

Lanjutan tabel 3.5

15	0,846	0,301	Valid
16	0,855	0,301	Valid
17	0,496	0,301	Valid
18	0,855	0,301	Valid
19	0,846	0,301	Valid
20	0,855	0,301	Valid
21	0,855	0,301	Valid

Hasil uji validitas menggunakan SPSS untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa setiap nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 3.6  
 Hasil Validitas Variabel Religiusitas

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
22	0,773	0,301	Valid
23	0,476	0,301	Valid
24	0,276	0,301	Tidak Valid
25	0,756	0,301	Valid
26	0,773	0,301	Valid
27	0,756	0,301	Valid
28	0,481	0,301	Valid
29	0,773	0,301	Valid
30	0,756	0,301	Valid
31	0,615	0,301	Valid
32	0,451	0,301	Valid
33	0,773	0,301	Valid

Lanjutan tabel 3.6

34	0,676	0,301	Valid
35	0,481	0,301	Valid
36	0,732	0,301	Valid
37	0,756	0,301	Valid
38	0,481	0,301	Valid
39	0,615	0,301	Valid
40	0,389	0,301	Valid
41	0,756	0,301	Valid
42	0,721	0,301	Valid
43	0,481	0,301	Valid
44	0,773	0,301	Valid
45	0,756	0,301	Valid
46	0,773	0,301	Valid

Hasil uji validitas menggunakan SPSS untuk variabel religiusitas ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan valid kecuali butir soal nomor 24. Karena  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$  maka untuk butir soal nomor 24 dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.7  
Hasil Validitas Variabel Linieritas Tugas Mengajar

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
47	0,653	0,301	Valid
48	0,738	0,301	Valid
49	0,798	0,301	Valid

Lanjutan tabel 3.7

50	0,730	0,301	Valid
51	0,570	0,301	Valid

Hasil uji validitas menggunakan SPSS untuk variabel linieritas tugas mengajar ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa setiap nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 3.8  
Hasil Validitas Variabel Kinerja Guru

Butir Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
52	0,682	0,301	Valid
53	0,619	0,301	Valid
54	0,573	0,301	Valid
55	0,667	0,301	Valid
56	0,568	0,301	Valid
57	0,698	0,301	Valid

58	0,566	0,301	Valid
59	0,401	0,301	Valid
60	0,587	0,301	Valid
61	0,463	0,301	Valid
62	0,675	0,301	Valid
63	0,512	0,301	Valid
64	0,552	0,301	Valid
65	0,666	0,301	Valid
66	0,424	0,301	Valid
67	0,486	0,301	Valid
68	0,538	0,301	Valid

Lanjutan tabel 3.8

69	0,463	0,301	Valid
70	0,478	0,301	Valid
71	0,463	0,301	Valid

Hasil uji validitas menggunakan SPSS untuk variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa setiap nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga ukur yang digunakan valid.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 178), Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji reliabilitas diujicobakan pada subyek penelitian. Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2013:276) adalah  $0,80 < r_{ii} \leq 1,00$  reliabilitas sangat tinggi,  $0,60 < r_{ii} \leq 0,80$  reliabilitas tinggi,  $0,40 < r_{ii} \leq 0,60$  reliabilitas cukup,  $0,20 < r_{ii} \leq 0,40$  reliabilitas rendah,  $0,00 < r_{ii} \leq 0,20$  reliabilitas sangat rendah. Menurut Sugiyono (2013:184) hasil perhitungan uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Tabel 3.9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,965	0,6	Reliabel

Tabel 3.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang diuji cobakan reliabel.

Tabel 3.10  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji
Religiusitas	0,928	0,6	Reliabel

Tabel 3.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang diuji cobakan reliabel.

Tabel 3.11  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Linieritas Tugas Mengajar

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji
----------	-------------------------------	--------------	-----------

Linieritas Tugas Mengajar	0,733	0,6	Reliabel
---------------------------	-------	-----	----------

Tabel 3.11 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,733 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang diuji cobakan reliabel.

Tabel 3.12  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji
Kinerja Guru	0,874	0,6	Reliabel

Tabel 3.12 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang diuji cobakan reliabel.

Dari tabel 3.5 dan tabel 3.9 dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) valid dan reliabel. Dari tabel 3.6 dan tabel 3.10 dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan untuk variabel religiusitas ( $X_2$ ) valid dan reliabel. Dari tabel 3.7 dan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan untuk variabel linieritas tugas mengajar ( $X_3$ ) valid dan reliabel. Dari tabel 3.8 dan tabel 3.12 dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan untuk variabel kinerja guru (Y) valid dan reliabel.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo yang telah dipaparkan dan dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 24,74%.
2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 12,17%.
3. Linieritas tugas mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 45,98%.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas dan linieritas tugas mengajar secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 82,89%.

## **B. Implikasi**

Setelah diperoleh hasil dari penelitian ini maka dapat dituliskan bahwa penelitian ini memiliki implikasi:

1. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai dengan bertumpu pada kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas dan linieritas tugas mengajar.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah masing-masing.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, religiusitas dan linieritas tugas mengajar terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah kabupaten Wonosobo, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, alangkah baiknya apabila kepala sekolah dalam menjalankan peran dan fungsinya dapat meningkatkan performa dan kinerjanya melalui peningkatan profesionalisme dan kompetensinya dengan berbagai cara baik secara individual maupun kelompok. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah antara lain dengan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang kompetensi yang harus dipenuhi sebagai kepala sekolah serta meningkatkan jenjang pendidikan formalnya.

2. Bagi kepala sekolah sebagai pemegang tanggung jawab langsung di lapangan, alangkah baiknya kebijakan-kebijakan yang dilakukan dapat merangsang tumbuhnya religiusitas yang tinggi guna meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi kepala sekolah alangkah baiknya jika mempertimbangkan linieritas tugas mengajar dalam pembagian tugas agar kinerja gurur menjadi lebih baik.
4. Bagi guru untuk meningkatkan religiusitasnya guna menunjang meningkatkan kinerjanya.
5. Guru berhak mendapatkan linieritas tugas mengajar agar lebih focus dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru tetapi bukan berarti bahwa guru harus selalu bergantung kepada kepala sekolah.
7. Dalam penerimaan guru baru lebih baik dipertimbangkan latar belakang dan kualifikasi akademik sesuai dengan kebutuhan tenaga guru agar terjadi linieritas tugas mengajar yang akan memengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, H. C., Zulvia, M., & Asyha, A. F. (2020). Studi Kompetensi Guru Dan Linieritas Pendidikan Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Di SD Negeri 1 Gunung Tiga Dan SD Negeri 1 Ngarip Lampung. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 245–255. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v10i2.5140>
- Arifin, Z., & Imron, I. (2017). Kinerja Guru Dilihat dari Spiritualitas dengan Prediktor Komitmen Organisasi (Studi pada Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang). *Urecol*, 333–342. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/urecol/article/view/1714>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Arwani, A. (2020). Peran Spiritualitas Dan Religiusitas Bagi Guru Dalam Lembaga Pendidikan. *Forum Tarbiyah*, 11(9), 79–94.
- Baharudin&Umiarso. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Cetakan IV). Ar RuzzMedia.
- Fitriani, A. (2016). Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Psychological Well Being. *Jurnal Psikologis*, xi(1), 1–24.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Edisi 5). BP UNDIP.
- Hartawan, H. A. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 386. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>
- Hayat, B. S. & B. (2021). *Religiusitas Konsep, Pengukuran, dan Implementasi di Indonesia*.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>

- Marno and Triyo Supriyatno. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Masruri, A. (2019). Linearitas Ijazah. *Pendidikan Islam*, 1(2), 197–217.
- MendikbudRI. (2016). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2016 Tentang Penataan Linieritas Guru Bersertifikat Pendidik*. 1–4.
- Mendiknas. (2007). *Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan: Vol. Nomor 18*. [http://digilib.unila.ac.id/11478/16/16.BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/11478/16/16.BAB%20II.pdf)
- MendiknasRI. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007*.
- MendiknasRI. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Edisi 1 Ce). Bumi Aksara.
- Owens, R. G. (2014). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform* (11th Editi). Pearson.
- PPRI. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008*. 282.
- Pratama, I. B. P. (2021). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 4 Kebumen. *Eprints Universitas Putra Bangsa*, 1–5.
- Putri, F. O. (2020). Pengaruh Insentif Dan Ukuran Kinerja Non Finansial Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi. *UMMagelang Conference Series*, 104–120.
- Ramayulis&Mulyadi. (2017). *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Pertama). Kalam Mulia.
- Ratnawati, S. (2020). Problematika Linieritas Pendidikan Guru Anak Usia Dini (Studi Kasus di Kelompok Bermain Islam Terpadu (KBIT) Al-Ihsaniyah Desa Bangun Galih Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal). *PELANGI: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Islam Anak Usia Dini*, 2(2), 182–197. <https://doi.org/10.52266/pelangi.v2i2.581>
- Robbin, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Hadyana

Pujaatmaka dan Benyamin Mohan (ed.); Jilid 2 Te). Prenhalindo.

- Setiyati, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Siti Nurbaya M. Ali, Cut Zahri, D. A. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 116–127.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrismiyati, A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan oleh Kepala Sekolah, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo*.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Cetakan ke). PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Wijaya, F. Z., & Supriyanto, D. (2018). Pengaruh Linieritas Pendidikan Formal Guru Terhadap Kompetensi Pedagogik Di Madrasah Ibtidaiyah Salafiyah Syafi'iyah 1 Sooko Mojokerto. *PROCEEDING: The Annual International Conference on Islamic Education*, 96–107. <http://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/proceedings/article/download/180/161>
- Zubair, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manager Pendidikan*, 11(4), 305–311.