



Faktor Penentu Keberhasilan Kepemimpinan Pendidikan Islam

M. Junaidi Habe¹⁾, Samsu Samsu²⁾, Mardalina Mardalina³⁾, Risatri Gumahansyah⁴⁾,
Rusmini Rusmini⁵⁾, Ahdiyenti Ahdiyenti⁶⁾, Fardinal Fardinal⁷⁾

^{1),2),3),4),5),6),7)}Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, muhammad-junaidi@uinjambi.ac.id

Corresponding Author: Junaidi Habe¹

Abstrak: Kepemimpinan pendidikan Islam ditentukan oleh banyak faktor. Artikel ini bertujuan mengulas beberapa faktor yang memberi dampak terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam, yaitu moralitas kepemimpinan, budaya organisasi dan penghargaan. Metode kualitatif kepustakaan (*library research*) digunakan dalam penelitian ini. Adapun setting penelitian di SIT Nurul Ilmi Kota Jambi, dengan subyek penelitiannya adalah sebanyak 12 orang yang terdiri dari 3 orang kepala sekolah dan 12 orang wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bidang kesiswaan, dan bidang sarana prasarana SIT (SD IT, SMP IT, dan SMA IT) Nurul Ilmi Kota Jambi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Analisis data menggunakan flowchart analisis melalui tahapan display data, reduksi data, verifikasi, dan konklusi dari data yang diperoleh. Temuan penelitian menunjukkan ketiga factor memberi dampak/pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Penelitian menyimpulkan bahwa keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh sosok pemimpinnya. Pemimpin bermoral mematuhi norma-norma budaya, reward yang memadai karena bertindak profesional karenanya layak dihargai.

Kata Kunci: Moralitas, Budaya, Penghargaan, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga sangat tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengatur dan mengorganisasikan lembaga dengan baik. Kepemimpinan seorang pemimpin merupakan faktor kunci yang memungkinkan lembaga pendidikan untuk terus bersaing dan mengungguli lembaga-lembaga lain, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dibidang pendidikan, kepemimpinan yang efektif dan efisien berdampak besar pada perkembangan lembaga, dan ini akan mempengaruhi input dan output lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin adalah orang yang paling berpengaruh dalam suatu lembaga pendidikan, karena pemimpinlah yang dapat mempengaruhi tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan pendidikan Islam diartikan sebagai kemampuan mengatur, mempengaruhi dan mengarahkan pendidikan Islam dari segi regulasi, pengaruh dan operasional, sedangkan etika merupakan cerminan perilaku berupa standar moral (nilai), norma, dan perihal baik. Dapat dikatakan etika merupakan standar perilaku manusia dalam lingkungan pendidikan. Pelanggaran terhadap nilai moral dan norma masyarakat digolongkan sebagai orang yang tidak memiliki etika. Demikian juga pemimpin yang bermoral adalah ditandai dengan etika yang mengikuti moral yang ditetapkan.

Artikel ini menjelaskan beberapa faktor yang diduga menentukan keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam, yaitu factor moralitas, budaya, dan penghargaan. Kenyataannya, lembaga pendidikan Islam banyak yang belum menempatkan moralitas, budaya, dan penghargaan sebagai factor yang menentukan keberhasilan kepemimpinan Islam. Kasus-kasus asusila, siswa menganiaya guru, etika siswa, pelanggaran budaya seperti tawuran, minum-minuman keras, rendahnya upah sebagai motivasi bagi guru merupakan sederetan persoalan dari factor yang ditimbulkan akibat kegagalan dari kepemimpinan termasuk kepemimpinan pendidikan Islam, karena kurang menempatkan factor moralitas, budaya dan reward sebagai bagian keberhasilan kepemimpinan.

KAJIAN PUSTAKA

Hakikat Kepemimpinan merupakan suatu keahlian serta kesiapan seorang pemimpin dalam mengenali, membimbing, memusatkan, serta memobilisasi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk mencapai tujuan bersama (Baharuddin, 2012: 103). Dalam perspektif al-Qur'an, kepemimpinan diidentikkan dengan *al-Imam, al-khilafah, ulil amri, dan al-mulk* (Harun Nasution, 1992: 604). Ulil al-amr bermakna *ulil* (owner) dan *al-amri* (*instruction* atau urusan). Kalau digabungkan, memiliki arti owner kekuasaan. Owner kekuasaan dapat diartikan sebagai imam, serta pakar al-bait, dapat pula diartikan sebagai penyeru ke jalur kebaikan, serta pencegah ke jalur keburukan. Al-malik pangkal katanya terdiri dari 3 huruf, ialah mim, lam serta kaf, maksudnya yakni kokoh serta sehat. Akar kata tersebut tercipta kata "malaka-yamliku" yang berarti otoritas memiliki suatu. Dapat dipahami arti al-malik berarti seorang yang mempunyai otoritas memerintahkan dan melarang sesuatu dalam suatu pemerintahan. Dapat disederhanakan arti al-malik yaitu orang yang mempunyai keahlian dibidang pemerintahan dan politik. Adapun makna kepemimpinan pendidikan Islam dipandang sebagai proses pengaruh aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran islami yang menjadi tujuannya, yaitu terbentuknya manusia sempurna, mencakup kesempurnaan dunia dan akhirat (Baharuddin, dkk, 2012: 103).

Bagi Andrew J. Dubrin (2009: 4) kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi seseorang berupa petunjuk, perintah, atau aksi untuk mencapai tujuan melalui jalur komunikasi. Yukl menyatakan kepemimpinan merupakan perilaku individu seseorang, mengarahkan aktivitas kelompok ke arah tujuan bersama (Yukl, 2010: 21). Adapun Nawawi Uha (2015, 153-154) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan keahlian serta seni mendapatkan hasil lewat aktivitas mempengaruhi staf dalam hal ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan agar ingin dan sanggup melaksanakan aktivitas tertentu walaupun secara individu perilaku tersebut bisa jadi tidak disenanginya.

Beberapa penelitian tentang moralitas pemimpin telah dilakukan, meski perhatian terhadap moral pemimpin belum komprehensif (Farh & Cheng, 2000). Beberapa riset tentang nilai moralitas pemimpin dilakukan. Fairholm (1996); Kakabadse, et.al., (2002) meneliti kepemimpinan dari sisi spiritual, Bass & Steidlmeier (1999); Kanungo (2001) dari sisi nilai etis. Covrig (2000); Thompson (2004) dari sisi moral, Beerel, 1997; Gijj, 2002) dari sisi

profetik. Namun, Hsu, et.al., (2004) menyatakan riset empirik tentang kepemimpinan moral, spiritual, dan profetik dianggap masih belum memadai, bahkan Farh & Cheng, (2000) memandang perlunya dibangun konsep kepemimpinan moral berdasarkan perkembangan empiris.

Penelitian tentang kepemimpinan moral dan spiritual memerlukan analisis budaya yang melatarbelakanginya, karena kepemimpinan tersebut memiliki keterkaitan nilai sosial dan religius. dalam pandangan Anjilusa, et al. (2019); Setyowati (2014) kepemimpinan moral dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, termasuk manajemen kepemimpinan pendidikan (Jeklin, 2016).

Budaya juga menjadi persoalan kepemimpinan, Ravasi dan Schultz (2006) memandangnya sebagai asumsi umum yang memandu dan memutuskan perilaku yang terjadi dalam suatu situasi berbeda. Bagi Robbins (1996); Mujiasih & Ratnaningsih (2012); budaya lembaga pendidikan dipandang menjadi aturan umum, dasar, kebiasaan, bahkan prosedur bekerja dari setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dari pemahaman ini dapat dimengerti bahwa budaya adalah persepsi, artinya budaya bukanlah sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, tetapi dilihat oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pengalamannya. Selain itu, secara deskriptif budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana memandang budaya, karena setiap lembaga pendidikan menganut budaya tertentu, meskipun budaya tersebut tidak semuanya mempengaruhi aktivitas perilaku tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Budaya yang tersistem dengan baik memiliki pengaruh besar daripada budaya yang tidak tersistem dengan baik (Robbins, 1996; Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karena itulah, Cushway & Lodge (2000); Widyanti & Astriani (2016) melihat budaya lembaga pendidikan sebagai nilai yang mempengaruhi perilaku dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Smith (2017) memandang budaya lembaga pendidikan memberi dampak yang besar pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ditandai dengan kepercayaan, loyalitas, peningkatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Bagi Lunenburg & Orstein (2000) ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan keyakinan, perasaan, tindakan, dan simbol bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pendapat ini didukung oleh Gibson, et al., (2003) yang memandang budaya organisasi sebagai apa yang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan rasakan, dan menjadi persepsi dalam menciptakan keyakinan, nilai, dan harapan.

Selain moralitas dan budaya organisasi, penghargaan juga menjadi persoalan dalam mewujudkan kepemimpinan pendidikan yang sukses. Kimutai dan Sakataka (2015) menyatakan penghargaan dipersepsikan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai prestasi dan nilai dari hubungan ketenagakerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Moorhead & Griffin (2013) menjelaskan penghargaan mencakup berbagai insentif yang diberikan lembaga pendidikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai wujud ikatan mental, balas jasa, motivasi, dukungan untuk bekerja lebih baik.

Conceptual Framework

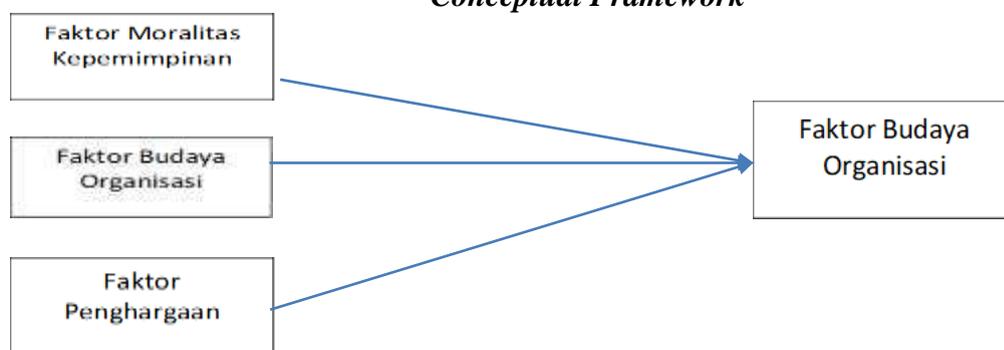


Figure 1. Conceptual framework

Penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki banyak jenis. Luthans dan Peter (2002; Obicci, 2015) menjelaskan penghargaan ada yang sederhana, bersifat ekstrinsik dan intrinsik. Semua penghargaan (intrinsik, maupun ekstrinsik) disebut sebagai imbalan. Imbalan bagi Shield (2016:12); Suak, dkk (2017) merupakan suatu penghargaan berwujud atau tidak berwujud yang ditawarkan oleh pemberi kerja kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai imbalan terhadap kapasitas pekerja dan kontribusinya pada proses kinerja lembaga pendidikan.

Imbalan ekstrinsik biasanya berupa uang atau berwujud, sedangkan imbalan intrinsik adalah imbalan mental yang diperoleh personel untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan signifikan. Bagi Obicci (2015) penghargaan intrinsik merupakan emosi batin yang memperlihatkan kepuasan, pertumbuhan, otonomi dan kompetensi dalam bekerja. Allen, et. al. (2004); Obicci, 2015) menjelaskan imbalan dari dalam dapat berupa pemenuhan tanggung jawab, otonomi, pengakuan reputasi, penghargaan atasan dan kolega, kepuasan non-publik, harga diri, kepercayaan dan kreativitas diri, bakat dan kemampuan, serta umpan balik, bahkan Burgess & Ratto (2003); Waqas (2014) menyatakan reward bersifat moneter dan non-moneter dapat meningkatkan kepuasan, dan motivasi langsung dan membuktikan adanya pengakuan terhadap keterlibatan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam konteks kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, Samsu (2015) menyatakan perlunya diperhatikan kembali pemberian reward dan motivasi yang diberikan pada guru untuk meningkatkan prestasi di lembaga pendidikan.

Dari kajian teoritik para pakar mengenai perilaku lembaga pendidikan lebih banyak menekankan pada konsep sosial pimpinan. Kepemimpinan seseorang (pemimpin) harus mempunyai sandaran-sandaran kemasyarakatan atau *social* basis. Pertama-tama kepemimpinan erat hubungannya dengan susunan masyarakat. Masyarakat–masyarakat agraris dimana belum ada spesialisasi, biasanya kepemimpinan meliputi seluruh bidang kehidupan masyarakat. Kekuatan kepemimpinan ditentukan oleh suatu lapangan kehidupan masyarakat yang suatu saat mendapat perhatian khusus dari masyarakat yang disebut dengan *cultural focus*. Werren Bennis dan Burt Nanus (2006) menyatakan bahwa elemen yang paling penting dari kepemimpinan yang sukses adalah visi yang disampaikan dengan jelas, atau indra yang tajam dalam menentukan arah untuk memfokuskan perhatian semua orang yang terkait dengan organisasi. Jadi visi dan misi organisasi merupakan panduan untuk mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif kepustakaan digunakan dalam penelitian ini. Adapun setting penelitian di lokasi SIT (SD IT, SMP IT, dan SMA IT) Nurul Ilmi Kota Jambi, dengan subyek penelitian sebanyak 12 orang yang terdiri dari 3 orang kepala sekolah dan 12 orang wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Studi kualitatif kepustakaan dilakukan secara konsisten berdasarkan asumsi metodologis. Salah satu alasan utama penelitian kualitatif karena penelitian ini bersifat eksploratif (Ali & Limarisna, 2013). Analisis data menggunakan flowchart analysis tahapan display data, reduksi data, verifikasi, dan konklusi dari data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan dampak moralitas, budaya organisasi, dan penghargaan terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi. Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh serta analisis data yang ada, dampak ketiga tema yang dikemukakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh moralitas kepemimpinan terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan

Moralitas kepemimpinan adalah landasan utama yang mesti ditegakkan dalam dunia pendidikan, karena moral akan mempengaruhi efisiensi dan kinerja lembaga pendidikan. Pemimpin lembaga pendidikan diharapkan mampu menegakkan moral dan menciptakan iklim kondusif dalam menunjang proses pembelajaran agar berjalan efektif dan efisien. Desi Eri Kusumaningrum, dkk, (2020) menyatakan moral kepemimpinan berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepemimpinan pendidikan. Pentingnya merealisasikan kepemimpinan yang hebat dan kuat merupakan standar moral kepemimpinan. Moral berhubungan dengan sikap, tindakan, dan perilaku yang bisa dipahami, diterima seseorang sebagai suatu yang baik, bagi kehidupan bersama. Moral dapat dipahami sebagai faktor kualitas yang menentukan keberhasilan seseorang dalam memimpin. Moral seorang pemimpin memiliki beberapa syarat. Dalam pendidikan, moralitas pemimpin memiliki pengaruh yang kuat pada efisiensi kinerja sekolah yang dipimpinnya. Keadaan seperti ini akan mempengaruhi terwujudnya pembelajaran di kelas secara efektif.

Hasil riset membuktikan adanya penguatan kepemimpinan dalam memimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi adalah karena adanya kekuatan moralitas yang dibangun oleh pemimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi terhadap seluruh tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dan orang tua/wali siswa. Kekuatan moralitas yang dibangun oleh pimpinan Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi terlihat dari hasil wawancara dengan kepala SMP IT Nurul „Ilmi Kota Jambi BY sebagai berikut:

“Kami memberikan pemahaman kepada seluruh warga sekolah, mulai dari siswa, guru dan karyawan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dalam hal akademik, melainkan juga termasuk dalam pembentukan akhlak yang baik. Memberikan pemahaman kepada peserta didik bahwa pendidikan bukan semata-mata masalah knowledge, tetapi lebih dari itu pendidikan adalah sebuah proses perubahan tingkah laku atau perilaku dari yang kurang baik menjadi yang lebih baik. Hal ini diberikan kepada siswa mulai dari kegiatan di pagi hari yaitu majelis pagi serta tausiyah dimana disitulah guru memberikan penguatan-penguatan positif kepada siswa akan tujuan siswa di sekolah”.

Berikut ini adalah hasil dokumentasi terkait dengan dorongan moralitas untuk belajar bagi peserta didik di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi



Gambar. Dorongan moral dalam bentuk kegiatan penyerahan penghargaan kepada murid SD IT Nurul ‘Ilmi pemenang tahfidz al-Qur’an (Copyright SIT Nurul Ilmi, 22 Maret 2022).

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan

Potret budaya merupakan norma yang mengikat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengenai sesuatu yang dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan, budaya mencerminkan nilai-nilai yang berlaku dan dihormati dalam lembaga pendidikan, budaya juga merupakan asumsi dasar dan komitmen yang dipegang bersama oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, budaya juga dipandang sebagai aturan main yang harus diperankan dalam menjalankan lembaga pendidikan, serta menjadi filosofi bekerja yang mengarahkan lembaga pendidikan dalam konteks relasinya dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan stakeholdernya.

Hasil temuan tentang budaya organisasi membuktikan bahwa penguatan kepemimpinan dalam memimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi adalah karena adanya kekuatan budaya yang dibangun oleh pemimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi terhadap seluruh tenaga pendidik, kependidikan, siswa, dan orang tua/wali siswa di Sekolah Islam terpadu (SIT) Nurul Ilmi. Kekuatan budaya yang dibangun oleh pimpinan Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi tersebut adalah

Hasil wawancara terkait dengan kekuatan budaya yang dibangun kepala Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi terlihat bahwa:

“Kami (Kepala sekolah) memiliki beberapa program baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, semua program ini di jalankan sesuai dengan jadwalnya masing-masing. Selain itu juga membiasakan memberikan apresiasi kepada siswa yang telah mencapai prestasi”.

3) Pengaruh penghargaan terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan

Penghargaan (reward) merupakan salah satu factor penentu keberhasilan kepemimpinan, bahkan reward menjadi tujuan tenaga pendidik dan kependidikan bekerja. Nawawi (2005) menjelaskan bahwa reward merupakan apresiasi lingkungan kerja dalam bentuk kompensasi penciptaan iklim yang kondusif antara pekerja satu dengan yang lainnya. Mahmudi (2005) menjelaskan reward dapat gaji, bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan social. Gaji sebagai komponen reward sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Gaji merupakan komponen reward yang luas meliputi gaji pokok, kompensasi, pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*), dan bonus.

Hasil temuan tentang reward membuktikan bahwa penguatan kepemimpinan dalam memimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi adalah karena penerapan penghargaan yang baik kepada tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa. Kekuatan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan yayasan JSR, menyatakan bahwa:

”Penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik adalah berupa pemberian reward kepada guru yang berprestasi baik ditingkat pertama sampai ditingkat ketiga, karena setiap bulan guru juga diberikan penilaian yang berupa rapor, dan dari sana nantinya seluruh guru dan karyawan mengetahui apa kelebihan yang dia punya dan mengetahui apa yang harus diperbaiki kedepannya. Adapun kepada siswa, penghargaan yang sering diberikan adalah dalam bentuk hadiah setiap habis penerimaan raport, pemenang lomba, tahfidz al-Qur’an, siswa/i teladan, siswa/i berprestasi”.

Pemberian penghargaan ini dibuktikan berdasarkan hasil dokumentasi SMP IT Nurul „Ilmi Kota Jambi sebagai berikut ini:



Dokumentasi. Kegiatan penyerahan penghargaan kepada siswa SMP IT Nurul ‘Ilmi pemenang tahfidz al-Qur’an (Copyright SIT Nurul Ilmi, 22 Maret 2022)

KESIMPULAN DAN DISKUSI

Diskusi

Moralitas kepemimpinan bagi seorang pemimpin menjadi landasan utama dalam memimpin. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemahaman, keberhasilan, perubahan tingkah laku, dan penguatan positif kepada peserta didik ditentukan oleh moralitas kepala sekolah selaku pimpinan di SIT Nurul „Ilmi Kota Jambi. Moralitas yang dibangun oleh kepala sekolah SIT Nurul „Ilmi ini Kota Jambi ini sejalan dengan pendapat Makawimbang (2012) yang menyatakan bahwa untuk sukses diperlukan karakter, kemampuan pemimpin, adanya visi, nilai moral yang jelas, kemampuan melayani, keterbukaan, kepercayaan, menggunakan kekuasaan dengan bijak.

Dari temuan terkait dengan budaya menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan dalam memimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi adalah karena adanya kekuatan budaya yang dibangun oleh pemimpin Sekolah Islam Terpadu (SIT) Nurul Ilmi Kota Jambi terhadap seluruh tenaga pendidik, kependidikan, siswa, dan orang tua/wali siswa di Sekolah Islam terpadu (SIT) Nurul Ilmi ditandai dengan pembiasaan memberikan apresiasi kepada siswa yang telah mencapai prestasi”. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wagner & Hollenbeck (2010) yang mengatakan “*an organization's culture is therefore an informal, shared way of perceiving life and membership in the organization that binds members together and influences what they think about themselves and their work*”. Hasil temuan ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2009) terkait dengan karakteristik pokok budaya lembaga seperti SIT Nurul „Ilmi Kota Jambi, yaitu adanya dukungan manajemen, dan penghargaan yang diberikan. Bahkan Barbars (2015) menyatakan bahwa budaya lembaga pendidikan sangat memiliki hubungan keterikatan kerja yang positif. Ditemukan fenomena seperti semangat kerja, tim kerja, sikap, dan integritas. Semuanya menggambarkan kepemimpinan lembaga pendidikan dan budaya lembaga pendidikan tersebut. Demikian juga pendapat Sadeli (2012; Suharti dan Suliyanto (2012); Arifin, dkk (2014); Kalia dan Verma (2017) yang menyatakan adanya hubungan budaya organisasi dengan keterikatan kerja. Sementara bagi Chatman & Bersade (1997); Udan Bintaro (2002) menyatakan budaya lembaga pendidikan (sekolah) dapat menumbuhkan kinerja sekolah. Yasin (2001) lebih menyorot pada kualitas kepemimpinan, karena kepala sekolah berkualitas akan mengelola proses pembelajaran dengan kualitas tinggi.

Adapun temuan terkait dengan penghargaan menunjukkan adanya hubungan antara penghargaan (reward) bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan kontribusi yang

diberikan kepada SIT Nurul „Ilmi Kota Jambi layak menerima reward dari pihak manajemen (kepala sekolah) selaku pemimpin di SIT Nurul „Ilmi Kota Jambi. Pendapat ini sejalan dengan Milgrom & Roberts (1990); Ichniowski, et al., (1997). Bagi Milgrom & Roberts (1990) kontribusi yang diberikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kepada lembaga pendidikan layak menerima reward. Bagi teIchniowski, et al. (1997) juga mengatakan bahwa kinerja yang berkualitas banyak dipengaruhi oleh penghargaan. Karena itulah, Waqas & Saleem (2014) berpandangan bahwa penghargaan berpengaruh besar terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, bahkan Benazir (2014); Allameh, dkk (2014); Hoole & Hotz (2015; Obicci (2015); Mesepy (2016); Hanem, dkk (2016); Victor dan Hoole (2017) juga menyatakan adanya hubungan penghargaan dan keterikatan kerja secara positif. Kimutai & Sakataka (2015) menambahkan bahwa terdapat relasi tiga jenis penghargaan yang mempengaruhi keterlibatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu adanya manfaat manfaat (non keuangan, keuangan langsung, dan keuangan tidak langsung).

Kesimpulan

Berdasarkan teori dan pembahasan yang dilakukan, menunjukkan bahwa moralitas kepemimpinan memberi dampak positif terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan. Karena itu, pemimpin hendaklah memiliki moral kepemimpinan yang baik. Hal ini disebabkan karena moral pemimpin menjadi salah satu syarat kualitas pemimpin agar berhasil dalam mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Budaya organisasi juga memberi dampak positif terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan, hal ini ditandai dengan adanya dampak pada kinerja dan kepuasan kerja yang ditimbulkan dari terbangunnya budaya organisasi. Demikian juga penghargaan memiliki dampak positif terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan yang dijalankan, ditandai dengan adanya persepsi dan apresiasi mereka terhadap penghargaan seperti promosi pekerjaan, diberikannya kepercayaan, pemberian tanggung jawab, pemberian adanya kebebasan, penempatan yang baik, serta adanya pengakuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Kilawati, *Hubungan Budaya Organisasi dan Intructional Leadership dengan kepercayaan* (Sebuah Studi Korelasional Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Barru), *Junal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, ISSN :2549-0591–Vol.1 No. 1 (2017)
- Anjilusa, W., Talipb, R., & Bikar Singh, S. S. (2019). (3) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Akademik Tingkatan Enam. Labuan E-Journal of Muamalat and Society Hubungan.*
- Bass, B.M., & Steidlmeier, P.S. (1999). *Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. Leadership Quarterly*, 10, 2, 181-217
- Beerel, A. (1997). *The strategic planner as prophet and leader: a case study concerning a leading seminary illustrates the new planning skills required. Leadership & Organization Development Journal*. 18, 3, 136
- Burn Nanus. (2006). *Leaders, Strategi Untuk mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Cheng, B.S., Chou, L.F., Farh, J.L., Wu T.Y., & Huang, M.P. (2004). *Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. Asian Journal of Social Psychology*, 7, 1, 89-117
- Creswell, John W. *Research Design” Quantitative, and Qualitative, and Mixed Methods Approachs*, Fourth Edition, SAGE Publication. Inc. 2014.
- Daft L. Richard, *The leadership experience*, (USA: Fourth edition, Thomson, 2008).

- Daft, R.L. 2005. *The Leadership Experience*. Third Edition. Mason, Ohio: South-Western Thomson Corporation
- _____. (1999). *Leadership. Theory and Practice*. Orlando: The Dryden Press. Harcourt Brace College Publishers
- Gill, J.K. (2002). *The Political Price of Prophetic Leadership: The National Council of Churches and the Vietnam War*. *Peace & Change*, 27, 2, 271-300
- Desi Eri Kusumaningrum, *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan) Volume 4 Nomor 3 Juli 2020 ISSN: 2541-4429 (Online) 2580-3417 (Print) Tersedia Online di <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/>*
- Gapersz Vincent, *Total Quality Management*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005).
- George M. Jennifer and Garreth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behaviour* (New Jersey: Pearson Prentice-Hill, 2005).
- Greenberg Jerald, *Behavior in Organizations, Ninth Edition*, (London: Ninth Edition, Pearson, 2008)
- Genoneva dan Elisabeth Vita M, *Menyusun sistem penilaian kinerja dosen yang mendukung tridarma perguruan tinggi*, <http://www.docsbot.com>.
- Gulo, Y. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4 (2).
- Hadi, S. (1995). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hsu, W.L., Cheng, B.R., Huang, M.P., & Farh, J.L. (2004). *Moral Leadership in Taiwanese Organization: Developing the Construct and the Measurement*. Paper presented at Inaugural Conference Beijing: International Association for Chinese Management Research (IACMR)
- Hunter, J. C. (1998). *The Servant: A Simple Story About the True Essence of Leadership*. Prima Publishing
- Jeklin, A. (2016). 濟無 No Title No Title No Title (Issue July).
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta. Kencana Prensdamedia Grup.
- Neuman, W. Lawrence, *„Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, 7 Edition* Publishing as Allyn & Bacon Boston, 2011.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Samsu, *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*, Pusaka Jambi, 2017
- Samsu, S. (2015). Pengaruh Delegasi, Reward dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru (Studi Pada SD/MI, SLTP, dan SLTA Kota Jambi). *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6(October), 56581.
- Sus Budiharto, *Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik* Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Volume 33, No. 2, 133–146 ISSN: 0215-8884 *Jurnal Psikologi* 133
- Simanjuntak, Wanti (2009). *Hubungan antara Struktur Inisiasi dan Konsiderasi dengan Efektivitas Kepemimpinan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kota Medan*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Situmorang Benyamin (2012). *Faktor-Faktor Penentu Komitmen Organisasi Kepala SMK di Medan*. Disertasi. Medan: Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel (2009). *Principles of Organizational Behavior*. China: Cengage Learning.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Depdiknas, 2005)

Pendidikan dan pelatihan kepala sekolah (Depdiknas, 2007).

Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wagner, John A. III dan John R. Hollenbeck (2010). *Organizational Behavior: Securin*

Wulandari, T. (2008). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Stress Kerja Karyawan. Manajerial*.

Yusuf, M. H. (2017). *Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14 (1).