

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, KINERJA GURU,
DAN BUDAYA ORGANISASI MADRASAH TERHADAP PENDIDIKAN
KARAKTER DI MADRASAH TSANAWIYAH
KABUPATEN TULANG BAWANG**

(Tesis)

Oleh

DYAH NOVITA ANGGRAINI KUSWANTO



**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, KINERJA GURU,
BUDAYA ORGANISASI MADRASAH TERHADAP PENDIDIKAN
KARAKTER DI MADRASAH TSANAWIYAH
KABUPATEN TULANG BAWANG**

Oleh

DYAH NOVITA ANGGRAINI KUSWANTO

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Magister Manajemen Pendidikan**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2016

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH, KINERJA GURU, DAN BUDAYA
ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP
PENDIDIKAN KARAKTER DI MADRASAH
TSANAWIYAH KABUPATEN TULANG BAWANG**

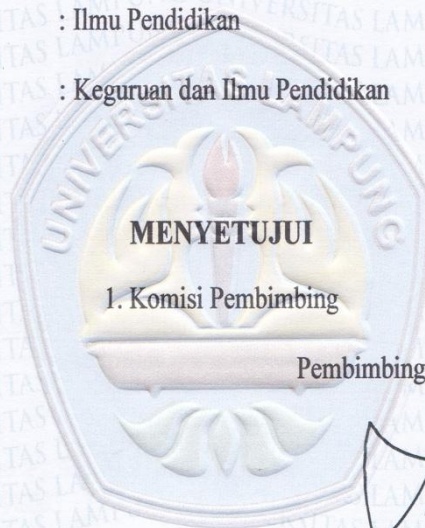
Nama Mahasiswa : **Dyah Novita Anggraini Kuswanto**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1423012005

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003


Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan


Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002


Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Irawan Suntoro, M.S.**

Sekretaris : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**

Penguji Anggota : I. **Dr. Abdurrahman, M.Si.**

II. **Dr. Alben Ambarita, M.Pd.**



Dekan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP. 19890722 198603 1 003

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP. 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian : **27 Juni 2016**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, KINERJA GURU, BUDAYA ORGANISASI MADRASAH TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER DI MADRASAH TSANAWIYAH KABUPATEN TULANG BAWANG

Oleh

DYAH NOVITA ANGGRAINI KUSWANTO

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidikan karakter, 2) pengaruh kinerja guru terhadap pendidikan karakter, 3) pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter, dan 4) kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan (*ex post facto*) dengan teknik korelasional. Populasi penelitian ini adalah guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang dengan Sampel sebanyak jumlah guru pada Madrasah Tsanawiyah. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap pendidikan karakter, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter dan 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi madrasah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter.

Kata kunci: Budaya Organisasi Madrasah, Kepemimpinan Kepala Madrasah,
Kinerja Guru, Pendidikan Karakter

ABSTRAC

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP, TEACHER'S PERFORMANCE, ORGANIZATIONAL CULTURE TO CHARACTER EDUCATION AT SCHOOL WITH THE ISLAMIC NUANCES IN TULANG BAWANG DISTRICT

By

DYAH NOVITA ANGGRAINI KUSWANTO

The purpose of analysis were: the influence of principal leadership, the influence of teacher's performance to character education, the influence of organizational culture, and the influence of principal leadership, teacher's performance, school culture organization all together to character education at school with the islamic nuances in Tulang Bawang District. This research was in the form of quantitative with expost facto approach, and using corellational technique. There were all teachers as population and as sample simultaneously. They were from Islamic Junior High School in Tulang Bawang District. Data were gathered using questionnaire and then analysed using simple regression technique and multiple regression. The result showed that 1) there was a possitive and significant influence between principal leadership to character education, 2) there were possitive and significant influence between teacher performance to character education, 3) there were a possitive and significant influence between organizational school culture to character education school culture organization and 4) there were possitive and significant influence among principal leadership, teacher performance, and school culture organization all together to character education.

Keywords: School Culture , Principal Leadership, Teacher Performance, Organization, Character Education

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, KINERJA GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI MADRASAH TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER DI MADRASAH TSANAWIYAH KABUPATEN TULANG BAWANG”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Juni 2016

Pembuat Pernyataan,



Dyah Novita Anggraini Kuswanto

1423012005

RIWAYAT HIDUP



Dyah Novita Anggraini Kuswanto dilahirkan di Mulyo Asri pada tanggal 20 November 1992, anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Ery Kuswanto, S. Sos. dan Ibu Imas Khomariah S.Pd.SD., Adapun adik penulis yaitu Rainaldi Novanmarindra Kuswanto.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis yaitu di Taman Kanak-kanak Anggrek kemudian dilanjutkan ke Taman Kanak-kanak Dharma Wanita hingga tahun 1998. Kemudian pada tahun 2004 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD N 2 Pratama Mandira Kec. Sungai Menang, Kab. OKI, Sumatera Selatan. Penulis melanjutkan sekolah di Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Tulang Bawang Tengah, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat yang diselesaikan pada tahun 2007. Sekolah Menengah Atas penulis tempuh di SMA Bina Dharma Mandira Kec. Sungai Menang, Kab. OKI, Sumatra Selatan dan diselesaikan pada tahun 2010. Serta Pendidikan Sarjana (S1) pada Program Pendidikan Agama Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung yang diselesaikan pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswi pada Program Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung di Bandar Lampung.

SANWACANA

Syukur Alhamdulillah, segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat terselesaikan sesuai dengan harapan. Penulisan tesis ini tersaji dalam lima bab memaparkan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, dan budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang. Proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis sampaikan apresiasi yang tinggi serta ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.Pd., selaku rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Sudjarwo, M.S. selaku Direktur Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi penelitian ini.
4. Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku Ketua Program Ilmu Pendidikan sekaligus pembimbing II yang telah penulis anggap sebagai ibu penulis sendiri, beliau sudah begitu banyak memberikan bantuan, bimbingan, arahan, saran, serta dorongan selama penulis menyelesaikan tesis dan pendidikan S2 di Universitas Lampung ini.
5. Dr. Irawan Suntoro, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus pembimbing I yang telah memberikan arahan, motivasi, masukan, saran dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi di Universitas Lampung ini.
6. Dr. Alben Ambarita, M. Pd. Selaku pembahas dalam penyusunan tesis ini yang telah mengoreksi dan memberikan masukan berharga serta arahan selama penyusunan tesis ini.

7. Bapak/Ibu dosen Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung khususnya dosen program study Magister Manajemen Pendidikan.
8. Kepala Madrasah Negeri 1 Tulang Bawang, Matlaul Anwar, Al-Iman, Al-Fadlu, dan Karyawan yang telah memfasilitasi penelitian ini.
9. Dewan guru Madrasah Negeri 1 Tulang Bawang, Matlaul Anwar, Al-Iman, Al-Fadlu di Kabupaten Tulang Bawang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Teman-teman Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan FKIP Unila, khususnya angkatan 06 dan 07 yang senantiasa membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Mas Subagiyo dan Mas Dwi, Staf Sekretariat Pascasarjana Manajemen Pendidikan FKIP Unila yang telah bersedia membantu menyediakan fasilitas seminar proposal, seminar hasil, dan siding tesis.

Semoga Allah SWT memberikan ganjaran atas semua bantuan, saran, dan masukan yang konstruktif sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dan semoga tulisan sederhana ini dapat bermanfaat bagi keilmuan Manajemen Pendidikan.

Bandar Lampung, Mei 2016

Dyah Novita Anggraini Kuswanto

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan lembaran-lembaran ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Ery Kuswanto dan Ibu Imas Khomariah yang selalu berkorban, membimbing dan mendoakan setiap waktu untuk keberhasilanku dunia dan akhirat.
2. Adikku Rainaldy Novanmarindra kuswanto yang memberiku semangat dan dukungan bagi kesuksesanku.
3. Keluarga Besarku yang selalu mendukung, mendoakan dan membantuk keberhasilanku.
4. Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan (MP 06) Unila yang ikut membantu studyku memberi semangat serta saling menguatkanku selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
5. Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

MOTTO

يَفْسَحُ فَاَفْسَحُوا الْمَجَالِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا
وَالَّذِينَ مِنْكُمْ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا اَنْشُرُوا قِيلَ وَإِذَا لَكُمْ اللَّهُ
خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمَ أَوْثُوا

Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-
lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi
kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah,
niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan
orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha
Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(Q. S. Al Mujadalah Ayat 11)

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	-
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERTSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABTRAK.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
SANWACANA	viii
PERSEMBAHAN.....	x
MOTTO	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pendidikan Karakter	15
2.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	25
2.3 Kinerja Guru	37
2.4 Budaya Sekolah	43
2.5 Penelitian Yang Relevan	56
2.6 Kerangka Pikir	59
2.7 Hipotesis Penelitian	65

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	68
3.2	Populasi dan sampel	69
3.3	Variabel Penelitian	70
3.4	Definisi Konseptual Variabel	71
3.5	Definisi Operasional Variabel	73
3.6	Teknik Pengumpulan Data	76
3.7	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	77
3.8	Uji Persyaratan Instrumen	79
	3.10.1 Validitas Instrumen	79
	3.10.2 Reliabelitas instrument	80
3.9	Uji Persyaratan Analisis Data.....	85
	3.11.1 Uji Normalitas	85
	3.11.2 Uji Homogenitas	86
	3.11.3 Uji Linearitas	86
	3.11.4 Uji Multikolinearitas	87
3.10	Teknik Analisis Data	88
3.11	Pengujian Hipotesis	88
	3.13.1 Regresi Linier Sederhana	88
	3.13.2 Regresi Linier Multiple	90
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	92
	4.1.1 Deskripsi Data	93
	4.1.1.1 Deskripsi Data Pendidikan Karakter	95
	4.1.1.2 Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	97
	4.1.1.3 Deskripsi Data Kinerja Guru	98
	4.1.1.4 Deskripsi Data Budaya Organisasi..... Sekolah	98
	4.1.2. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	100
	4.1.2.1 Uji Normalitas Data	100
	4.1.2.2 Uji Homogenitas Sampel	101
	4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	102
	4.1.3.1 Uji Linieritas Garis Regresi.....	102
	4.1.3.2 Uji Multikolinieritas	104
	4.1.3.3 Uji Autokorelasi	105
	4.1.3.4 Uji Heterokedestisitas	106
	4.1.4 Analisis Data.....	107
	4.1.4.1 Persamaan Struktural.....	111
	4.1.4.2 Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen Secara Proporsional	112
	4.1.5 Pengujian Hipotesis/ Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	117
	4.1.6 Kesimpulan Analisis Statistik.....	127
4.2	Pembahasan	132
4.3	Keterbatasan Penelitian.....	145

4.4 Konsep Model Pengembangan Pendidikan Karakter	146
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	154
5.2 Implikasi	155
5.2.1 Implikasi Penelitian	155
5.2.2 Implikasi Teoritis.....	156
5.3 Saran	156
DAFTAR PUSTAKA	158
LAMPIRAN	168

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen penelitian	168
2. Validitas Dan Realibilitas	177
3. Hasil Uji Reliabilitas Data	185
4. Uji Normalitas	189
5. Uji Homogenitas	190
6. Uji Linieritas Regresi	191
7. Uji Multikolienaritas	192
8. Uji Autokorelasi	193
9. Uji Heterokedasitas	194
10. Uji Hipotesis	195
11. Uji Korelasi	196
12. Butir Soal Pendidikan Karakter	197
13. Butir Soal Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	199
14. Butir Soal Kinerja Guru	201
15. Butir Soal Budaya organisasi madrasah.....	203
16. Tabel R.....	205
17. Tabel T	206
18. Tabel F	207
19. Surat Menyurat.....	208

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Jenjang Budaya	51
2.2 Kerangka Pikir	65
4.1 Histogram Variabel Pendidikan karakter	95
4.2 Histogram variabel kepemimpinan kepala sekolah.....	96
4.3 Histogram variabel kinerja guru.....	98
4.4 Histogram variabel budaya organisasi madrasah.....	99
4.5 Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	108
4.6 Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Kinerja guru Terhadap Budaya organisasi madrasah	109
4.7 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah terhadap pendidikan karakter.....	110
4.8 Koefisien Jalur Variabel kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, Terhadap budaya organisasi madrasah.....	112
4.9 Koefisien jalur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan budaya organisasi madrasah terhadap pendidikan karakter	114
4.10 Diagram Jalur Lengkap	116
4.11 Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Z melalui Y.....	123
4.12 Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Z melalui Y.....	124
4.13 Gambar <i>kegiatan Lesson Study</i>	149
4.14 Gambar Hipotetik Pengembangan Pendidikan Karakter	153

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jumlah Guru MTs yang berada di Kabupaten Tulang	70
3.7 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	77
3.10 Pengujian Validitas Pendekatan Karakter	81
3.7 Pengujian Validitas Variabel kepemimpinan kepala sekolah	82
3.8 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru	83
3.9 Pengujian Validitas variabel budaya organisasi.....	84
3.11 Pengujian Reliabilitas.....	85
4.1 Skor Variabel-Variabel Penelitian	93
4.2 Deskripsi Data Variabel Pendidikan karakter	94
4.3 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan kepala sekolah.....	95
4.4 Deskripsi Data Variabel Kinerja guru	97
4.5 Deskripsi data variabel budaya organisasi madrasah.....	98
4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas	101
4.7 Rekapitulasi Uji Homogenitas	102
4.8. Rekapitulasi Linearitas Regresi.....	103
4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hakikat tujuan Pendidikan Nasional berlandaskan konseptual filosofi pendidikan itu sendiri. Filosofi pendidikan adalah mampu membebaskan dan menyiapkan generasi masa depan agar pada akhirnya dapat bertahan hidup dan berhasil menghadapi tantangan zaman yang ada dan berkontribusi pada pembangunan.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 2 Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah adalah wadah pendidikan yang berfungsi tidak hanya sebagai media pewaris nilai yang dianut sebuah masyarakat tetapi juga berfungsi sebagai rekonstruksi sosial dalam rangka menjawab tantangan di masa yang akan datang. Kata lain, pendidikan pada hakekatnya merupakan upaya untuk mempersiapkan

seseorang untuk memasuki masa depan yang mungkin saja memunculkan nilai-nilai baru.

Wilayah garapan lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah memiliki ranah perkembangan yang terdiri dari ranah afektif atau sikap, psikomotor atau keterampilan, dan kognitif atau pengetahuan. Fungsi pendidikan adalah mengembangkan watak/karakter peserta didik. Watak atau karakter tertanam dalam ranah afektif, ranah psikomotor dan kognitif. Membuat peserta didik menjadi terampil dapat dilakukan dengan latihan. Membuat siswa berpengetahuan dapat dilakukan dengan proses pembelajaran sebagaimana lazimnya yang terjadi sekarang. Namun, membuat peserta didik berkarakter harus dengan keteladanan, pembudayaan, dan kontrol lingkungan yang mendukung terbentuknya peserta didik yang berkarakter.

Masyarakat Indonesia yang dulu terbiasa santun dalam berperilaku, musyawarah mufakat dalam menyelesaikan masalah, mempunyai kearifan lokal yang kaya dengan pluralitas, serta bersikap toleran dan gotong-royong kini sudah mulai berubah menjadi hegemoni yang saling mengalahkan dan berperilaku tidak jujur. Semua perilaku negatif masyarakat Indonesia baik yang terjadi di lingkungan pelajar dan masyarakat, jelas menunjukkan kerapuhan karakter yang cukup parah yang salah satunya disebabkan oleh tidak optimalnya pengembangan pendidikan karakter di lembaga pendidikan.

Pendidikan karakter sempat menjadi tema peringatan Hari Pendidikan Nasional (Hardiknas) pada tahun 2011. Kementerian Pendidikan Nasional memberi tema “Pendidikan Karakter sebagai Pilar Kebangkitan Bangsa (raih prestasi junjung

tinggi budi pekerti)”. Bahkan mantan Menteri Pendidikan Nasional saat ini Muhammad Nuh mengatakan, pendidikan karakter akan semakin dikuatkan pada tahun pelajaran 2011/2012. Pendidikan karakter itu nantinya dimasukkan ke setiap mata pelajaran dan kegiatan ekstra kurikuler.

Pendidikan karakter dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti; interaksi peserta didik dengan anggota keluarga, interaksi peserta didik di lingkungan sosial masyarakat, faktor yang peserta didik lihat sehari-hari, dan interaksi peserta didik dengan guru di sekolah.

Perkembangan teknologi informasi memungkinkan apa yang terjadi pada belahan dunia yang sangat jauh dapat disaksikan secara *real time* di belahan negara yang lain tanpa dapat dikontrol. *Real time* reportase hampir mustahil dapat dilakukan sensor. Semakin banyak siaran *real time* maka semakin banyak nilai-nilai budaya yang tidak sesuai dengan budaya bangsa dapat disaksikan oleh peserta didik, dalam konteks ini peran lembaga sekolah sangat *urgen*. Oleh karena itu, apabila hendak melakukan perubahan di sekolah dan meningkatkan kualitas sebuah sekolah hendaklah dimulai dari level tertinggi dalam suatu organisasi. Level tertinggi di sekolah adalah Kepala madrasah.

Kepala madrasah yakni seseorang yang diberi tugas tambahan untuk melakukan kepemimpinan yang dikenal dengan kepemimpinan akademik. Kepemimpinan Kepala madrasah mampu mempengaruhi tingkat kinerja kerja guru serta dapat membentuk budaya sekolah yang diharapkan, tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara

seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan hal di atas, guru memegang peranan yang strategis dalam penyelenggaraan terbentuknya karakter peserta didik. Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Guru yang setiap harinya berhubungan serta berinteraksi lebih dekat dengan siswa. Oleh karena itu, perlu adanya pemberdayaan terhadap kinerja guru yang dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut dilakukan agar guru menjadi tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Ketika guru menampilkan kualitas yang baik mereka dianggap sebagai guru yang efektif atau memiliki kinerja yang baik. Kualitas dan keefektifan saling terjalin berbanding lurus sebagaimana tinjauan literatur. Unsur-unsur yang saling terjalin tersebut adalah *stakeholder* yang menentukan keefektifan guru termasuk murid, kepala madrasah, atau teman sejawat.

Pelaksana pendidikan karakter adalah guru. Oleh karena itu, guru yang berwawasan luas dan mendalam serta memiliki motivasi tinggi sangat penting, pendidikan karakter yang tertanam dalam pendidikan karakter dapat diserap oleh peserta didik dengan baik. Guru memiliki peran yang sentral dalam pembentukan karakter peserta didik sebagaimana yang diinginkan. Menjalankan peran sentralnya guru harus berusaha keras dalam menginternalisasikan nilai positif ke dalam diri individu peserta didik. Peran ini tidak dapat digantikan oleh alat/media

betapa canggihnya alat/media itu. Karakter hanya dapat ditanamkan ke dalam diri peserta didik oleh teladan hidup. Teladan hidup di sekolah adalah para guru. Oleh karenanya guru harus mampu menjadi penelaah yang baik dan benar atas karakter.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka sekolah sebagai lembaga resmi harus mampu memodifikasi suatu budaya yang tidak hanya baik tetapi juga mampu menangkal pengaruh buruk dari luar, itu adalah budaya sekolah. Budaya sekolah adalah sistem nilai, kebiasaan, semangat kerja, citra diri yang diwujudkan dalam aktivitas dilingkungan sekolah. Budaya sekolah dapat berupa program-program unggulan yang diperjuangkan dengan sungguh-sungguh oleh seluruh warga sekolah tersebut. Secara umum setiap sekolah memiliki program-program yang relatif sama, yang membedakannya terletak pada tingkat implementasi. Ada sekolah yang menerapkannya dengan cara longgar, ada juga yang ketat. Ada yang menerapkan secara konsisten, ada juga yang pasang dan surut.

Berkembangnya peserta didik secara baik sehingga terbentuk karakter peserta didik yang baik tidak hanya datang dari faktor budaya, melainkan juga datang dari faktor lingkungan yang mendukung. Lingkungan sekolah yang kondusif, sehat, dan nyaman dan aman memungkinkan terjadinya pembelajaran yang baik di sekolah sehingga program-program unggulan dapat terlaksana dengan baik. Secara umum para ahli tidak memisahkan antara budaya dan lingkungan. Para ahli menjadikannya bagian yang menjadi satu kesatuan, karna pada hakikatnya lingkungan sekolah merupakan bagian dari budaya yang diciptakan oleh sebuah sekolah melalui pemimpinnya yakni kepala madrasah.

Budaya sekolah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mengembangkan karakter positif siswa. Budaya sekolah dilakukan agar lingkungan sekolah dapat menjadi tempat yang kondusif bagi penyemaian dan pengembangan watak optimisme, mengembangkan penalaran, pencerahan akal budi, membekali keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadikan siswa yang jujur, sopan santun, kreatif produktif, mandiri, dan bermanfaat bagi sesamanya. Karena lingkungan sekolah merupakan salah satu tempat siswa berinteraksi, selain lingkungan keluarga dan masyarakat untuk melakukan proses sosialisasi, yaitu sosialisasi nilai, pengetahuan, sikap, dan keterampilan, untuk itu sekolah sebagai sebuah institusi perlu dikelola dengan cara-cara pengelolaan yang baik. Budaya sekolah mempunyai peluang besar dalam menghasilkan lulusan yang memiliki karakter/nilai-nilai baik agar pendidikan dapat berlangsung sebagai usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran kondusif sehingga dapat menghasilkan siswa yang tidak hanya cerdas secara kognitif tetapi siswa yang berkarakter positif.

Budaya sekolah yang kondusif bagi penyemaian dan pengembangan karakter positif siswa dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip berkelanjutan, terpadu, konsisten, implementatif, dan menyenangkan. Pengembangan budaya dan lingkungan sekolah diperlukan empat tahapan yaitu perencanaan program, sosialisasi program, pelaksanaan program, dan evaluasi program.

Mengetahui keberhasilan program pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan monitoring dan evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui kesesuaian program dengan perencanaan. Tingkat pencapaian program pengembangan budaya sekolah yang kondusif perlu dibuat instrumen pengukuran keberhasilan. Akhirnya, upaya

yang dilakukan pemerintah pada program manajemen budaya dan lingkungan sekolah yang kondusif perlu mendapatkan dukungan dari seluruh warga sekolah dan masyarakat lingkungan sekolah secara konsisten dan kontinu.

Hasil wawancara pada tanggal 17 Desember 2015 dengan wali kelas 7c, wali kelas 8b, wali kelas 9a, guru bimbingan konseling, guru pendidikan agama Islam dan Waka kesiswaan di SMP Negeri 1 Gedung Aji di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang menunjukkan karakter yang belum terbentuk dengan indikasi adanya karakter siswa yang masih sering membolos, siswa masih sulit diatur dan sering melawan, siswa malas mengikuti pelajaran, melakukan tindakan indisipliner seperti datang terlambat, siswa mengobrol hingga terjadi kegaduhan saat jam pelajaran berlangsung, siswa tidur saat belajar, mencontek saat ulangan, serta tidak jarang ada aduan dari masyarakat yang mengatakan bahwa siswa merokok, “*ngelem*”, mencuri, pacaran yang melampaui batas, serta balapan liar yang meresahkan masyarakat.

Penulis merasa bahwa dibalik berkembangnya karakter buruk masih ada karakter baik yang ingin sekolah ciptakan bagi generasi penerus bangsa ini, sehingga penulis akan meneliti karakter di Madrasah Tsanawiyah yang ada di subrayon Kabupaten Tulang Bawang, karena besar harapan penulis bahwa ternyata masih ada karakter baik yang sesuai dikalangan remaja kita saat ini. Data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2015 menunjukkan bahwa di Tulang Bawang terdapat 33 Madrasah Tsanawiyah yang 4 diantaranya yang akan digunakan sebagai sample yakni *MTs Negeri 1 Tulang Bawang Kecamatan Menggala, MTs Matlaul*

Anwar Kecamatan Meraksa Aji, MTs Al Iman Kecamatan Banjar Agung, dan MTs Al-Fadlu Kecamatan Meraksa Aji. Sekolah-sekolah tersebut terletak di Kabupaten Tulang Bawang. Kabupaten Tulang Bawang setelah dimekarkan memiliki luas wilayah $\pm 4.385,84 \text{ Km}^2$. Terletak antar $3^{\circ}50'$ - $4^{\circ}40'$ LS dan $104^{\circ}58'$ - $105^{\circ}52'$ BT.

Belum ada jaminan bahwa budaya sekolah dapat menjamin karakter peserta didik menjadi baik setelah lulus. Tapi setidaknya sekolah-sekolah telah mencoba memudarkan karakter negatif yang berkembang dimasyarakat. Oleh karena itu penulis ingin mengecek adakah pengaruh antara budaya sekolah dan karakter peserta didik. Penulis berkeyakinan bahwa budaya sekolah dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala madrasah, dan kinerja guru yang baik juga pada akhirnya dapat mempengaruhi terjadinya akulturasi karakter pada peserta didik selama ini. Oleh karna itu penulis ingin mencoba meneliti Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah, Kinerja Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tasanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan di atas, teridentifikasi beberapa masalah berkaitan dengan pendidikan karakter dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

- 1.2.1 Gaya kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya sangat bervariasi, sehingga mempengaruhi budaya yang ada di sekolah yang dipimpinnya.
- 1.2.2 Kepala madrasah kurang dalam pemahaman karakteristik guru, sehingga mempengaruhi kinerja guru

- 1.2.3 Kinerja guru yang belum maksimal sehingga pendidikan karakter belum terbentuk.
- 1.2.4 Kinerja guru belum maksimal oleh karena itu perlu dikaji faktor yang mempengaruhinya.
- 1.2.5 Kurangnya pemahaman guru tentang strategi pembelajaran. Dan mempersiapkan perencanaan pembelajaran.
- 1.2.6 Masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
- 1.2.7 Belum terciptanya budaya dan lingkungan yang kondusif.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat beberapa aspek yang menjadi penyebab munculnya masalah yang dapat mempengaruhi karakter siswa. Dengan memperhatikan beberapa pertimbangan maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi hanya pada: Pendidikan Karakter, Kepemimpinan Kepala madrasah, Kinerja Guru, dan Budaya Sekolah.

1.4. Perumusan Masalah

Ditinjau dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?

- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.4 Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.8 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter melalui budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.9 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?
- 1.4.10 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja guru terhadap pendidikan karakter melalui budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang?

1.5. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

- 1.5.1. Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.2. Pengaruh signifikan kinerja guru terhadap karakter siswa di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.3. Pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.4. Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.5. Pengaruh signifikan kinerja guru terhadap budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.6. Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya sekolah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.7. Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.8. Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.9. Pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter melalui budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
- 1.5.10. Pengaruh signifikan kinerja guru terhadap pendidikan karakter melalui budaya sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

secara teoritis dan praktis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1.6.1.1 Memperkaya khasanah teori yang telah diperoleh melalui penelitian yang telah lebih dahulu dilakukan oleh peneliti lain.

1.6.1.2 Menyajikan kajian bidang manajemen khususnya bidang manajerial lingkungan organisasi.

1.6.1.3 Menyajikan kajian bidang manajemen pendidikan khususnya dalam bidang manajemen personalia dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

1.6.1.4 Menyajikan kajian psikologis tentang kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja guru.

1.6.1.5 Memberikan kesempatan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan teori-teori lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara empirik, penelitian ini berguna bagi guru di sekolah untuk hal sebagai berikut.

1.6.2.1 Kepala madrasah, untuk memberikan informasi dan masukan berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya sekolah yang dapat mempengaruhi pendidikan karakter.

1.6.2.2 Kementerian Agama, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan karakter yang lebih baik.

1.6.2.3 Dinas pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan karakter yang lebih baik.

1.6.2.4 Guru, dapat dijadikan bahan acuan untuk melaksanakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

1.6.2.5 Siswa, dapat dijadikan bahan rujukan untuk mengetahui hal-hal yang berdampak buruk bagi dirinya sendiri bahkan lingkungan, bangsa dan negara.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lingkup ilmu

Ranah yang dijadikan lingkup penelitian ini adalah ilmu Manajemen Pendidikan, khususnya mengkaji perilaku individu dalam organisasi pendidikan

1.7.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh guru sebagai sampelnya yakni seluruh guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah yang ada di Lingkup Kabupaten Tulang Bawang yang ada 3 Kecamatan di Kabupaten Tulang Bawang di Subrayon Menggala, Banjar Agung, dan Meraksa Aji.

1.7.3 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Pendidikan karakter sebagai variabel terikat, kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya sekolah sebagai variabel bebas pada penelitian ini.

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Kabupaten Tulang Bawang dengan lokasi penelitian yaitu di *MTs Negeri 1 Tulang Bawang Kecamatan Menggala, MTs Matlaul*

Anwar Kecamatan Meraksa Aji, MTs Al-Iman Kecamatan Banjar Agung, dan MTs Al Fadlu di Kecamatan Meraksa Aji.

1.7.5 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2016.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pendidikan Karakter

Pendidikan Karakter merupakan jawaban terhadap masalah-masalah yang timbul dilingkungan remaja saat ini ntuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi diri seorang remaja. Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.

Pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa (YME), diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia insan kamil. Dalam pendidikan karakter di sekolah, semua komponen (*stakeholders*) harus dilibatkan, termasuk komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yaitu isi kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian, kualitas hubungan, penanganan atau pengelolaan mata pelajaran, pengelolaan

sekolah, pelaksanaan aktivitas atau kegiatan ko-kurikuler, pemberdayaan sarana, prasarana, pembiayaan dan ethos kerja seluruh warga dan lingkungan sekolah.

Saebani dan Hamid, (2010:13) dilihat dari asal katanya, “karakter” merupakan sebuah konsep yang berasal dari kata Yunani “*charassein*”, yang berarti mengukir sehingga terbentuk sebuah pola. Memiliki suatu karakter yang baik, tidak dapat diturunkan begitu ia dilahirkan, tetapi memerlukan proses panjang melalui pengasuhan dan pendidikan. Dalam bahasa Arab karakter dikenal dengan istilah “*akhlaq*”, yang merupakan jama’ dari kata “*khuluqun*” yang secara linguistik diartikan dengan budi pekerti, perangai, tingkah laku atau tabiat, tatakrama, sopan santun, adab, dan tindakan.

Hasan dkk, (2010: 3) menjelaskan bahwa Karakter adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebijakan (virtues) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak.

Encarta Dictionaries dalam Kesuma dkk (2012: 23) menyatakan bahwa karakter adalah kata benda yang memiliki arti (1) kualitas-kualitas pembeda; (2) Kualitas-kualitas positif; (3) Reputasi; (4) Seseorang dalam buku atau film; (5) orang yang luar biasa; (6) individu dalam kaitan kepribadian, tingkah laku, atau tampilan; (7) huruf atau simbol; (8) unit data komputer. Di samping itu terdapat kata karakter (*characteristic*) yang masih juga kata benda artinya: fitur (ciri) pembatas (*defining feature*) sebuah fitur atau kualitas yang membuat seseorang atau suatu

hal dapat dikenali. Kata sifat untuk karakter adalah khas (*typical*) artinya berbeda atau mewakili seseorang atau hal tertentu.

Lickona dalam Gunawan, (2012: 23) mendefinisikan pendidikan karakter adalah pendidikan untuk membentuk kepribadian seseorang melalui pendidikan budi pekerti, yang hasilnya dilihat dalam tindakan nyata seseorang, yaitu tingkah laku yang baik, jujur, bertanggung jawab, menghormati hak orang lain, kerja keras dan sebagainya. Menurut Megawangi dalam Kesuma, dkk (2011:5) Pendidikan karakter adalah sebuah usaha untuk mendidik anak-anak agar dapat mengambil keputusan dengan bijak dan mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya.

Samani dan Hariyanto, (2011: 46) mengemukakan pendidikan karakter dimaknai dengan suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran, atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia insan kamil. Sedangkan Wibowo (2012: 36) mendefinisikan pendidikan karakter dengan pendidikan yang menanamkan dan mengembangkan karakter-karakter luhur kepada anak didik, sehingga mereka memiliki karakter luhur itu, menerapkan dan mempraktikkan dalam kehidupannya baik di keluarga, masyarakat, dan negara.

Konteks kajian Pusat Pengkajian Pedagogik (P3) Kesuma dkk, (2012:5) mendefinisikan pendidikan karakter dalam setting sekolah pembelajaran yang mengarah pada penguatan dan pengembangan perilaku anak secara utuh yang didasarkan pada suatu nilai tertentu yang dirujuk oleh sekolah. Definisi ini mengandung makna: (1) pendidikan karakter merupakan pendidikan yang terintegrasi dengan pembelajaran yang terjadi pada semua mata pelajaran; (2) diarahkan pada penguatan dan pengembangan perilaku anak secara utuh. Asumsinya anak merupakan organisme manusia yang memiliki potensi untuk dikuatkan dan dikembangkan; (3) penguatan dan pengembangan perilaku didasari oleh nilai yang dirujuk sekolah.

Adanya pembinaan pendidikan karakter/akhlak sangatlah penting dalam membangun kecerdasan, perasaan serta perilaku individu bagi perkembangan bangsa dan negara. Seperti yang telah diungkapkan Lickona (1992:53), bahwa pendidikan karakter sebagai pendidikan yang menitik beratkan dalam hal pembentukan kepribadian melalui pengetahuan moral (moral knowing), perasaan (moral feeling), dan perilaku moral (moral behavior) yang hasilnya terlihat dalam tindakan nyata seseorang, yaitu tingkah laku yang baik, jujur, bertanggung jawab, menghormati hak orang lain, kerja keras.

Pendidikan karakter tidak terbatas pada transfer pengetahuan mengenai nilai-nilai yang baik, namun lebih dari itu menjangkau pada bagaimana menjadikan nilai-nilai dan menyatu dalam totalitas pikiran dan tindakan. Pendidikan karakter dipahami sebagai upaya penanaman kecerdasan dalam berpikir, penghayatan.

Berdasarkan Tim Penyusun (2010:16) modul pendidikan karakter di sekolah menengah atas yang dikembangkan secara psikologis dan sosial kultur pembentukan karakter dalam diri individu merupakan fungsi dari seluruh potensi individu manusia (kognitif, afektif, konatif, dan psikomotorik) dan konteks interaksi sosial kultural (dalam keluarga, sekolah, dan masyarakat) dan berlangsung sepanjang hayat.

Ditegaskan bahwa pendidikan karakter merupakan upaya- upaya yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis untuk membantu peserta didik memahami nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dapat dikelompokkan dalam, olah hati (*Spiritual and emotional development*), olah pikir (*Intelektual development*), olah raga dan kinestetik (*Physical and kinesthetic development*), serta olah rasa dan karsa (*Affective and Creativity development*).

2.1.1 Tujuan dan Fungsi Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter memiliki tujuan dan fungsi dalam proses pendidikan seperti yang dikemukakan oleh Hasan dalam Zubaedi (2011:18). Tujuan dan Fungsi Pendidikan Karakter. menjelaskan pendidikan karakter secara terperinci memiliki lima tujuan.

Pertama, mengembangkan potensi kalbu atau nurani peserta didik yang memiliki nilai-nilai karakter bangsa. *Kedua*, mengembangkan kebiasaan dan perilaku peserta didik yang terpuji dan sejalan dengan tradisi budaya bangsa yang religius. *Ketiga*, menanamkan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab. *Keempat*, mengembangkan kemampuan peserta didik menjadi manusia yang mandiri, kreatif, dan berwawasan kebangsaan. *Kelima*, mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreativitas dan persahabatan dan dengan rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh kekuatan (dengan rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh kekuatan (dignity)).

Berdasarkan pendapat Zubaedi (2011:18) bahwa pendidikan karakter memiliki tiga fungsi utama. *Pertama*, fungsi pembentukan dan pengembangan potensi. Pendidikan karakter berfungsi membentuk dan mengembangkan potensi peserta didik agar berpikiran baik, berhati baik sesuai dengan falsafah hidup Pancasila. *Kedua*, fungsi perbaikan dan penguatan. Pendidikan karakter berfungsi memperbaiki dan memperkuat peran keluarga, satuan pendidikan, masyarakat, dan pemerintah untuk ikut berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam pengembangan potensi warga negara dan pembangunan bangsa menuju bangsa yang maju, mandiri, dan sejahtera. *Ketiga*, fungsi penyaring. Pendidikan karakter berfungsi memilah budaya bangsa sendiri dan menyaring budaya bangsa yang bermartabat.

2.1.2 Nilai-nilai dalam Pendidikan Karakter

Nilai-nilai yang dikembangkan dalam pendidikan karakter di Indonesia diidentifikasi dari empat sumber: (1) Agama, masyarakat Indonesia merupakan masyarakat beragama; (2) Pancasila, NKRI ditegakkan atas prinsip-prinsip kehidupan kebangsaan dan kenegaraan yaitu Pancasila; (3) Budaya, nilai budaya dijadikan dasar karena tidak ada manusia yang hidup bermasyarakat yang tidak didasari nilai-nilai budaya; (4) Tujuan pendidikan nasional, berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Hasan dkk, 2010:8). Berdasarkan keempat nilai tersebut, teridentifikasi sejumlah 18 nilai untuk pendidikan karakter yaitu: (1) religius; (2) semangat kebangsaan; (3) jujur; (4) cinta tanah air; (5) toleransi; (6) menghargai prestasi; (7) disiplin; (8) bersahabat atau komunikatif; (9) kerja keras; (10) cinta damai; (11) kreatif; (12) gemar membaca; (13) mandiri; (14) pedulilingkungan; (15) demokratis; (16) peduli sosial; (17) rasa ingin tahu; (18) tanggung jawab.

Pendidikan karakter merupakan suatu upaya untuk mewujudkan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab berdasarkan Pancasila. Upaya pembentukan karakter sesuai dengan budaya bangsa dapat dilakukan di sekolah melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar yang terintegrasi pada setiap mata pelajaran, harus mengandung karakter di dalamnya. Kultur sekolah merupakan suatu nilai, kebiasaan-kebiasaan, norma, ritual, yang dilaksanakan dalam lingkungan sekolah dan dipraktikan

oleh seluruh warga sekolah. Implementasi pendidikan karakter tersebut dapat dilaksanakan melalui kegiatan rutin, kegiatan spontanitas, pengkondisian, serta keteladanan.

2.1.4 Nilai-nilai Pendidikan Karakter

Kesuma, (2012: 11) mengemukakan bahwa Karakter berasal dari nilai tentang sesuatu. Suatu karakter melekat dengan nilai dari perilaku seseorang. Karenanya tidak ada perilaku anak yang tidak bebas dari nilai. Dalam kehidupan manusia, begitu banyak nilai yang ada di dunia ini, sejak dahulu sampai sekarang.

Pusat Kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional (2009: 9-10) mengemukakan tentang nilai-nilai pendidikan karakter yang dikembangkan Kementerian Pendidikan ada delapan belas karakter. Nilai-nilai tersebut bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional. Adapun delapan belas nilai tersebut yaitu: religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.

2.1.5. Komponen dan Desain Pendidikan Karakter

Desain pelaksanaan pendidikan karakter memiliki komponen dan desain seperti menurut Doni Koesoma (2011: 2) ada tiga desain, yakni: pertama, desain pendidikan karakter berbasis kelas. Desain ini berbasis pada hubungan guru sebagai pendidik dan siswa sebagai pembelajar di dalam kelas. Konteks pendidikan karakter adalah proses hubungan komunitas kelas dalam konteks

pembelajaran. Relasi antara guru dengan pembelajar bukan monolog, melainkan dialog dengan banyak arah.

Kedua, desain pendidikan karakter berbasis kultur sekolah. Desain ini membangun budaya sekolah yang mampu membentuk karakter anak didik dengan bantuan pranata sosial sekolah agar nilai tertentu terbentuk dan terbatinkan dalam diri siswa. Ketiga, desain pendidikan karakter berbasis komunitas. Dalam mendidik, komunitas sekolah negeri maupun swasta tidak berjuang sendirian. Kalau ketiga komponen bekerjasama melaksanakan dengan baik, maka akan terbentuk karakter bangsa yang kuat.

2.1.6. Kebijakan Pendidikan Karakter

Kebijakan pendidikan karakter tersirat dalam Peraturan Presiden No. 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional disebutkan bahwa substansi inti program aksi bidang pendidikan diantaranya adalah penerapan metodologi pendidikan yang tidak lagi berupa pengajaran demi kelulusan (*teaching to the test*), namun pendidikan menyeluruh yang memperhatikan kemampuan sosial, watak, budi pekerti, kecintaan terhadap budaya-bahasa Indonesia dengan memasukkan pula pendidikan kewirausahaan sehingga sekolah dapat mendorong penciptaan hasil didik yang mampu menjawab kebutuhan sumber daya manusia.

Sehingga karakter dapat diartikan sesuatu yang spesifik ada pada setiap orang yang bisa saja berbeda dengan orang lainnya dan merupakan sesuatu yang sering dilakukan sehingga menjadi kebiasaan dan mendarah daging pada sifat orang tersebut. Simpulannya bahwa karakter adalah sebuah kata yang merujuk pada kualitas orang dengan karakteristik tertentu. Pendidikan karakter adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja untuk mengembangkan karakter yang baik berdasarkan kebajikan-kebajikan inti yang secara objektif baik bagi individu maupun masyarakat. Kebajikan-kebajikan yang secara objektif baik bagi individu maupun masyarakat.

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pendidikan karakter adalah sistem penanaman nilai-nilai karakter oleh guru kepada peserta didik yang diterapkan dalam kehidupannya baik di keluarga, sekolah, masyarakat, dan negara sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya. Nilai-nilai pendidikan karakter yang dikembangkan bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional. Adapun delapan belas nilai tersebut yaitu: religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.

2.2. Kepemimpinan Kepala madrasah

Kepemimpinan di dunia pendidikan tidak lepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Toha, Mifta (2006 : 5) mengartikan bahwa: “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Pemimpin menumbuhkan produktivitas kelompok dengan membantu setiap orang dalam kelompoknya menjadi lebih efektif. Apa pun tugas atau tujuan, pemimpin besar membantu setiap orang untuk tumbuh. Seorang pemimpin memulai dengan menentukan visi tetapi tidak berhenti di sana. Seorang pemimpin mendengar, memahami, memotivasi, menguatkan, dan membuat keputusan yang tangguh. Seorang pemimpin memberikan penghargaan terhadap hal yang berjalan dengan baik dan mengambil tanggung jawab dan memungut serpihan-serpihan ketika jatuh berserakan. Kepemimpinan adalah tentang pengaruh.

Pemimpin tidak memimpin dengan mengeluarkan perintah. Pemimpin berkomunikasi dengan baik dan sering, dan mereka mendengarkan yang lain. Mendengar bukan berarti berhenti mengawasi atau berhenti mengelola sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya atau gagal memainkan peran sebagai pemimpin. Mendengar berarti bekerja sama dengan ide dan bakat orang lain dan memberi energi kedalam penciptaan visi. Sering kepemimpinan jelas, tetapi tidak selalu demikian. Sebagaimana Sutisna dalam Rohiat, (2010:39). Kepemimpinan dan

perubahan dalam manajemen sekolah merupakan perilaku kepemimpinan yang telah menekankan perubahan. Dengan kata lain, jika pemimpin membantu menciptakan tujuan, kebijakan, atau struktur, dan prosedur baru, ia memperlihatkan perilaku kepemimpinan. Hal ini berarti bahwa ada kebutuhan bagi para pemimpin untuk melengkapi diri dengan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan untuk merancang, menyarankan, dan mendatangkan inovasi-inovasi dalam pendidikan serta administrasi dengan berpangkal kepada penilaian yang realistis terhadap praktik-praktik sekarang serta didasari atas gagasan yang baik tentang proses-proses manajemen.

Rohiat, (2010:39) Kepemimpinan yang efektif bagi perubahan datang dari orang-orang yang ingin tumbuh dan berfungsi sepenuhnya. Peranan pendidikan bagi perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik harus menjadi pusat perhatian. Di banyak negara, pendidikan dipandang sebagai sumber daya nasional yang vital dan esensial bagi persaingan dominasi dan supremasi.

Menurut Robbins Stephen P dalam T. Hermaya (2005 : 129) menyatakan bahwa : “Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif”. Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri.

Selanjutnya Robbins Stephen P mengemukakan enam ciri kepemimpinan, yaitu

1. dorongan. pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. kehendak untuk memimpin. pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.

3. kejujuran dan integritas. pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4. kepercayaan diri. para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
5. kecerdasan. pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
6. pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

2.2.1. Kepemimpinan Kepala madrasah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala madrasah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Wahjosumidjo (2002 : 83) mengartikan bahwa : “Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.” Sementara Rahman dkk (2006 : 106) mengungkapkan bahwa “Kepala madrasah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala madrasah) di sekolah.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah Tabrani, Rusyan (2000) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan kepala madrasah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala madrasah harus benar-benar dapat dipertanggung jawabkan, karena tanggung jawab kepala madrasah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala madrasah dalam arti sampai sejauh mana kepala madrasah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala madrasah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”

Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Supriadi juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi, dan pendelegasian wewenang. Sedangkan menurut Mulyasa (2009 : 90): Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.”

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala madrasah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2009 : 98) disampaikan bahwa seorang kepala madrasah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi Kepala madrasah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala madrasah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

2.2.2. Perilaku Kepimimpinan

Perilaku kepemimpinan merupakan sebuah cara seorang pemimpin mengarahkan kelompoknya untuk mencapai apa tujuan bersama seperti yang dikemukakan oleh Menurut Lussier. N. Robert (2001 : 68),

“Leadership Behavior is Based traits. Although the behavioral theorist focus on behavior. It’s important to realize that leaders’behavior is based on their traits and skills. The best predictor of employee retention is the relationship between manager and employee. Employees who have a poor relationship with their manager are more likely to quit.The relationship is

based on the manager's leadership personality traits and attitudes, which directly affect his or her behavior with the employee. Recall that the pygmalion effect is based on traits, attitude expectations, and the manager's treatment (behavior) of employee, which in turn determines the followers' behavior and performance. Recent empirical research has confirmed that the leader's behavior has a causal effect on employee performance”.

Hemphill dan Coon dalam Gary Yukl (2006 : 5), mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama. Menurut Bahri, (2010 : 35) mengenai perilaku kepemimpinan, para pakar memberikan pandangan secara beragam. Khususnya mengenai perilaku, Myers menjelaskan bahwa perilaku adalah sikap yang diekspresikan (*Expressed attitudes*). Perilaku dengan sikap saling berinteraksi, saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

Menurut Goldsmith (2003: 159), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah :

“The leader who lets the staff have more chances to make decisions strengthens the organization by (1) developing each individual's decision-making capabilities; (2) Energizing people with responsibility and Accountability; and (3) creating a team of competent individuals who can handle company an industry challenges more quickly and with great success. Leaders must be good at managing teams. They must foster learning increase their knowledge base; be flexible and help the group to be flexible; empower people to make decisions; and give their workers information to make good deciosions”.

Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen SDM, yang memegang peran penting dalam sebuah organisasi, tanpa SDM yang berkualitas sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Yukl (2010 :79), menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan spesifik akan melibatkan campuran dari tiga perhatian atau tujuan berikut :

1. Berorientasi tugas. Jenis perilaku ini terutama memperhatikan penyelesaian tugas menggunakan personil dan sumber daya secara efisien, dan menyelenggarakan operasi yang teratur dan dapat diandalkan.

2. Berorientasi hubungan. Jenis perilaku ini terutama memperhatikan hubungan dan membantu orang, meningkatkan kooperasi dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja bawahan dan membangun identifikasi dengan organisasi.

3. Berorientasi pada perubahan. Jenis perilaku ini terutama memperhatikan perbaikan keputusan strategis; beradaptasi terhadap perubahan lingkungan; meningkatkan fleksibilitas dan inovasi; membuat perubahan besar di bidang proses, produk atau jasa; dan mendapatkan komitmen terhadap perubahan.

Benne and Sheats dalam Tika (2010:63) membagi fungsi – fungsi tugas (memberikan inisiatif, memberi informasi, memberi opini, menyimpulkan, dan uji konsensus) dan fungsi-fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok (dorongan, keharmonisan, standar-standar kedudukan dan pengujian dan penjagaan gawang serta pengawasan dalam kelompok).

Kotter, dalam Tika (2010: 63) mengatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi yang kompleks melaksanakan fungsi konstruktif atau perubahan adaptif melalui tiga subproses yang dapat digambarkan sebagai berikut (1) menetapkan arah; (2) mengarahkan orang-orang; (3) memotivasi dan memberi inspirasi.

Menurut Bahri, (2010: 38-41) bahwa pengertian perilaku kepemimpinan adalah tindakan, reaksi, tanggapan dari setiap individu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan sekitarnya, untuk mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan. Definisi lain dari perilaku kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan kepala madrasah sebagai atasan langsung dari guru, yang mempengaruhi aktivitas guru.

2.2.3. Basis Kekuasaan Pemimpin

Menurut Bahri (2010 : 42-43) bahwa seorang pemimpin menurut French dan Ravwn yang dikutip Gomej-Mejia, Balkin, dan Cardy, harus memiliki basis kekuasaan yang terdiri dari; *pertama*, kekuasaan paksaan (*Coersive power*), kekuasaan jenis ini didasarkan pada ketakutan bahwa pemimpin atau manajer menyebabkan orang berbahaya, kecuali jika bawahan pendukungnya. Intimidasi dan kecemasan mungkin dirasakan bawahan selama tindakan, sikap atau arahnya atau sependapat dengan pimpinan.

Kedua, kekuasaan penghargaan (*reward power*), kekuasaan ini berarti bahwa pimpinan dapat memberikan sesuatu yang bernilai bagi orang lain sehingga pemimpin mengandalkan dukungan pada penghargaan. Penghargaan mungkin dalam bentuk financial (seperti promosi dengan upah yang tinggi) atau psikologis (seperti status yang lebih tinggi).

Ketiga, kekuasaan legitimasi atau (*legitimamate power*) kekuasaan ini datang dari wewenang formal dalam membuat keputusan pokok untuk memastikan batasan-batasan tertentu. Sebagai contoh di Universitas banyak ketua

departemen fakultas memiliki kekuasaan legitimasi untuk menulis sebuah evaluasi tahunan dari masing-masing anggota fakultas. Yang digunakan untuk mengalikan pengupahan berdasarkan prestasi, menugaskan jadwal pengajaran, dan menetapkan pengajaran yang berbeda-beda.

Keempat, kekuasaan ahli (*Expert Power*), kekuasaan ahli datang dari pemimpin yang memiliki pengetahuan atau keterampilan unik, yang diakui orang lain sesuatu yang pantas dan layak dihormati. *Kelima*, kekuasaan rujukan (*Reference Power*), kekuasaan rujukan didasarkan pada kekuasaan yang dirasakan seseorang dari hasil identifikasi dirinya sendiri dengan pemimpin. Bawahan bersedia mengakui kekuasaan pemimpin karena bawahan melihat dirinya sebagai model peran.

2.2.4. Karakteristik Pemimpin

Bahri (2010 : 48) berpendapat setidaknya ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu : (1) arah diri (*self direction*), (2) fleksibilitas (*flexibility*), (3) tim kerja (*team work*), (4) strategi (*strategy*), (5) pengambilan keputusan (*decision making*), (6) mengelola perubahan (*managing change*), (7) delegasi (*delegation*), (8) komunikasi (*communication*), (9) negosiasi (*negotiation*), dan (10) kekuasaan dan pengaruh (*power and influence*)

Menurut Siagian (2003: 75), mengatakan bahwa teori tentang analisis kepemimpinan berdasarkan ciri – yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan: *Traits Theory*”- memberi petunjuk bahwa ciri-ciri ideal tersebut

adalah: (1) pengetahuan umum yang luas; (2) Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang; (3) sifat inkuisif; (4) kemampuan analitik; (5) daya ingat yang kuat; (6) kapasitas integrative; (7) keterampilan berkomunikasi secara efektif; (8) keterampilan mendidik; (9) rasionalitas; (10) objektivitas; (11) pragmatism; (12) kemampuan menentukan skala prioritas; (13) kemampuan membedakan hal yang penting; (14) rasa tepat waktu; (15) rasa kohesi yang tinggi; (16) naluri relevansi; (17) keteladanan; (18) kesediaan menjadi pendengar yang baik; (19) adaptabilitas; (20) fleksibilitas; (21) ketegasan; (22) keberanian; (23) orientasi masa depan; (24) sikap yang antisipatif.

Keith Davis, berpendapat seperti yang dikutip Thoha, (2010: 33) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu: (1) kecerdasan; (2) kedewasaan dan keluasan hubungan sosial; (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi; (4) sikap- sikap hubungan kemanusiaan). Menurut Kartono, (2010:175), Agar kepemimpinan menjadi operasional, perlu ada tiga determinan kepemimpinan yaitu: (1) faktor orang atau pribadi; (2) Faktor posisi; (3) Faktor situasi / tempat.

Perilaku kepemimpinan, berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan sebagai tindakan, reaksi, tanggapan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu definisi kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah untuk menuntun guru dalam mengambil keputusan, membangun

inisiasi, memberikan reward dan punishment dalam usaha untuk mendorong kinerja guru yang optimal.

2.2.4. Fungsi Kepemimpinan Kepala madrasah

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal kerja satu bagian tubuh. Sedangkan kepemimpinan berfungsi langsung dengan situasi sosial dalam suatu kelompok, organisasi, atau masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan adalah gejala sosial yang harus diwujudkan dalam interaksi antara individu didalam situasi sosial suatu kelompok.

Wahjosumidjo (2010 : 40) mengemukakan bahwa tugas yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah (a) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, (b) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, (c) dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain, (d) seseorang pemimpin adalah orang yang besar yang dikagumi dan mempesona dan dibanggakan oleh bawahan sementara tugas pemimpin memberikan indikasi bahwa (a) seseorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif didalam penampilan kelompok (b) seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain tersebut mau mengikuti apa yang dikendaki seorang pemimpin.

2.2.6. Tugas dan Peran Kepala madrasah

Seorang pemimpin di sekolah yang disebut kepala madrasah memiliki peran dan pengaruh yang besar terhadap kemajuan sekolah yang dipimpinnya, karna kepala madrasah merupakan pionir atau ujung tombak bagi kemajuan sekolahnya. Sudah semestinya seorang kepala madrasah memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2006: 56) disebutkan ada tujuh peran utama kepala madrasah yaitu, (1) *educator*, (2) *manager*, (3) *administrator*, (4) *supervisor*, (5) *leader*, (6) *inovator* dan (7) *motivator* dan (8) *Interpreunership*. Selanjutnya Riduan (2008: 67) menyatakan bahwa “ kepala madrasah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan”.

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala madrasah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi. Jadi kepemimpinan kepala madrasah adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memanaj segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dan seorang pemimpin harus mampu menjalankan perannya yakni mampu menjadi *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator* dan *motivator* dan *interpreunership*.

2.3.Kinerja Guru

Peran guru dalam proses pembelajaran begitu penting karna kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, seperti Menurut menurut Kirom (2010:51) Kinerja disebutkan sebagai suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal-hal lainnya yang tidak berwujud yang pada muaranya dapat disebut output atau hasil kerja seseorang atau suatu institusi. Kinerja merupakan suatu prestasi dalam rangka mengupayakan pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012 :5), kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal tersebut diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.Sedangkan menurut Whitmore dalam Uno (2014: 59), secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Kinerja menuntut tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaanm seseorang. Dengan demikian kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi apa yang diperlihatkan melalui keterampilan yang nyata.

Menurut Supardi (2014 : 45), kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut McDaniel dalam Uno (2014 : 62), kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Dengan demikian kinerja adalah merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wahyudi (2012 : 7), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

2.1.2 Penilaian Kerja

Kinerja guru perlu adanya penilaian guna melihat sejauh mana kualitas pekerjaan yang telah dilakukannya seperti Menurut Wahyudi (2012 : 96), penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-

sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Wibowo (2008 : 351), suatu proses kinerja apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Menurut Mulyasa (2010 : 137), kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sehubungan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal penting. Berbicara tentang kinerja tenaga kependidikan, erat kaitanya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standar performance*.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi atau menilai kerja seseorang. Penilaian kinerja menjadi sangat penting karena terdapat hubungan dengan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja ini adalah penilaian kinerja guru. Apabila penilaian prestasi kerja guru dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah secara obyektif.

2.1.3 Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja guru juga harus diimbangi dengan pengukuran kinerja dari seorang guru. Menurut Wibowo (2008 : 319), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Menurut Uno (2013 : 93), untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

Menurut Mitchel dalam Rusman (2012 : 52), salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of works*, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang telah dicapai menyangkut *output* siswa yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa dalam mengukur kinerja harus dilihat dari produktivitas pendidikan. Ukuran kinerja yang dimaksud adalah ukuran kinerja guru yang dalam pengukurannya memperhatikan indikator yang dipakai dalam penelitian, juga cara dalam pengukuran yang jelas. Sehingga kita dapat mengukur kinerja guru dengan baik dan sesuai standar.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal.

Mulyasa(2010:16) berpendapat yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala madrasah. Sejalan dengan pendapat tersebut Sedarmayanti (2001:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5)

tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial dan kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana yang memadai; (10) teknologi; dan (11) kesempatan untuk berprestasi. Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana/prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja.

Secara umum kinerja menurut Hasibuan (2001:126) dapat diterjemahkan dalam penilaian perilaku yang secara mendasar meliputi hal-hal sebagai berikut.(1) Kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan,(4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, dan (7) daerah organisasi kerja.

Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi (2003:13) yaitu sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antar pribadi. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Sementara Yamin dan Maisah (2010:87) berpendapat bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru yang baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran guru di kelas, kesungguhan mengajar dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang. Ukuran kinerja dikatakan baik jika dapat ditunjukkan dengan kinerja yang baik ditinjau dari berbagai faktor. Ukuran kinerja

guru tertuang pada kompetensi pedagogik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil proses pembelajaran.

Uraian tersebut mengarahkan pada satu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya, dalam proses pengukuran kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja.

2.4. Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan bagian yang ada dalam sebuah sekolah seperti yang dijelaskan oleh Zubaedi (2011:201) Kultur sekolah adalah suasana kehidupan sekolah di mana peserta didik berinteraksi dengan sesamanya, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, pendidik dan peserta didik, dan anggota kelompok terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah. Kepemimpinan, keteladanan, keramahan, toleransi, kerja keras, disiplin, kepedulian sosial, kepedulian lingkungan, rasa kebangsaan, dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah. Nilai-nilai karakter akan mampu memperkuat norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam lingkup sekolah, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan sekolah.

Menurut Robbins, (2003 : 306) budaya organisasi itu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak, Artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Ini penting karena hal ini memperbedakan konsep budaya organisasi dari konsep kepuasan kerja.

Gibson dalam Matondang (2008 : 65) bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipahami oleh anggota (karyawan) dan bagaimana persepsi menciptakan sebuah pola dari keyakinan (belief) dan nilai- nilai dan harapan. Roberts G. Owens berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk atau cara yang digunakan dalam pemecahan masalah organisasi, baik intern maupun ekstern yang mencakup: filosofi, ideologi, values, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dirajut bersama oleh anggota organisasi dan digunakan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah

Schein berpendapat seperti yang dikutip oleh Nurmantu, (2007 : 45) budaya sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan atau dibangun oleh kelompok tertentu yang digunakan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal, dan intergrasi internal. Budaya telah dianggap berfungsi dan berlaku baik dan karenanya diajarkan kepada anggota-anggota baru organisasi sebagai cara yang benar untuk berprestasi dan merasakan sehubungan dengan problem yang dihadapi.

Menurut Bahri, (2010 : 23), sebagai organisasi, sekolah memiliki budayanya sendiri, yang khas dan unik, yang membedakannya dengan organisasi- organisasi yang lain, Kroeber and Kluckhohn mendefinisikan budaya sebagai berikut :

“culture consists pattern, explicit and implicit, of and for behavior acquired and transmitted by symbols, constituting the distinctive achievement of human groups, including their embodiment in artefacts; the essential core of culture consists of traditional (I.e, historically derived and selected) ideas and especially their attached values; culture system may, on the one hand, be considered as products of action, on the other as condition elements of further action”.

Penjelasan di atas pada dasarnya menunjukkan bahwa budaya berisi pola perilaku, baik eksplisit, maupun implisit, yang diperoleh dan ditransmisikan oleh simbol-simbol, melembagakan perbedaan pencapaian dalam kelompok manusia, termasuk pelembagaan dalam artifak, yaitu inti penting dari budaya yang berisi ide-ide tradisional (secara historis diturunkan dan dipilih) dan nilai-nilai khusus yang melekat. Pada satu sisi, sistem budaya mungkin dipertimbangkan sebagai produk tindakan, dan di sisi lain sebagai elemen-elemen tindakan di masa mendatang.

2.4.1. Elemen Budaya Organisasi

Budaya sekolah terdiri dari beberapa Elemen pokok yang harus dimiliki oleh sebuah sekolah seperti yang di jelaskan oleh Bahri (2010 : 27) bahwa Budaya organisasi terbentuk melalui empat elemen kunci, yaitu: (1) nilai-nilai yang dimiliki pendiri organisasi; (2) lingkungan industri dan bisnis; (3) budaya nasional, dan (4) visi dan perilaku manajer senior. Setiap organisasi memiliki

budaya sendiri. Budaya organisasi sama seperti kepribadian individu, yang tidak nampak tetapi memberikan arti, arahan dan dasar tindakan. Kepribadian mempengaruhi perilaku individu sedangkan asumsi-asumsi bersama (kepercayaan dan nilai) di antara anggota organisasi mempengaruhi opini dan tindakan di dalam organisasinya.

Bahri (2010 : 28 – 29) selanjutnya beliau juga menjelaskan bahwa budaya dalam setiap organisasi berbeda-beda, setiap perusahaan juga bersifat multi budaya yang biasanya berkaitan dengan kelompok fungsional atau lokasi geografis yang berbeda, bahkan dalam satu sub unit yang relatif kecil terdapat banyak sub budaya dan bahkan dapat saling bertentangan. Budaya perusahaan adalah nilai-nilai dan praktek yang dimiliki bersama di seluruh kelompok dalam suatu perusahaan atau sekurang-kurangnya dalam manajemen senior. Budaya divisional akan menjadi budaya yang dimiliki bersama oleh semua kelompok fungsional dan geografis suatu divisi di sebuah perusahaan.

2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya sekolah memiliki beberapa fungsi yang tidak sama dengan budaya sekolah lainnya. Fungsi budaya Menurut Robbins (2003 : 311) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri

pribadi seseorang. Keempat budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar- standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Fungsi yang terakhir inilah yang terutama menarik perhatian kita. Seperti kutipan berikut ini menjelaskan, budaya menetapkan aturan permainan.

Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting di tempat kerja dewasa ini, dengan telah dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diberdayakannya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

Menurut MC shane dan Von Glinow, yang dikutip oleh Bahri, (2010 :29), budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting. Pertama, sebagai sistem kontrol (*Control System*). Budaya organisasi secara mendalam melembaga dalam bentuk kontrol sosial yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku pegawai. Budaya bersifat menyebar dan berlangsung secara tidak sadar. Kedua, perekat sosial (*social glue*). Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat seseorang secara bersama dan membuat perasaan sebagai bagian dari pengalaman organisasi. Pegawai yang termotivasi untuk menginternalisasikan budaya-budaya

yang dimiliki organisasi karena hal itu dapat memenuhi kebutuhannya untuk identitas sosial. Perekat sosial ini penting sebagai cara untuk menarik staf baru dan mempertahankan kinerja unggul. Ketiga, menciptakan pengertian. Hal ini membantu pegawai memahami apa yang harus dilanjutkan dan mengapa sesuatu terjadi di perusahaan. Budaya organisasi juga membuat pegawai lebih mudah untuk memahami apa yang diharapkan darinya dan untuk berinteraksi dengan pegawai lain yang mengetahui dan kepercayaan di dalamnya.

2.4.3. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Schein (1985) yang dikutip Wirawan (2007 : 12) melukiskan budaya organisasi dalam 3 level, yang terdiri dari :

- a. Level 1: Artefak, yaitu dimensi yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan sosial organisasi. Pada level ini orang yang memasuki suatu organisasi dapat melihat dengan jelas bangunan, Output (barang dan jasa), teknologi, bahasa tulis dan lisan, produk seni dan perilaku anggota organisasi.
- b. Level 2: Nilai-nilai, yaitu semua pembelajaran organisasi yang merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi
- c. Level 3: Asumsi Dasar, merupakan solusi yang paling dipercaya sama dengan teori ilmu pengetahuan yang sedang diterapkan untuk suatu problem yang dihadapi organisasi.

Menurut Posner, (2004 : 99), para peneliti telah mengumpulkan bukti mengenai pentingnya berbicara atas nama nilai bersama dan bagaimana hal tersebut dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan komunitas. Bahri, (2010: 33-34) berpendapat, bahwa budaya organisasi merefleksikan pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi baik secara implisit maupun eksplisit, yang termanifestasi dalam inovasi, stabilitas, menghormati orang, orientasi hasil, perhatian terhadap hal-hal rinci, orientasi tim, dan keagresifan berkompetisi.

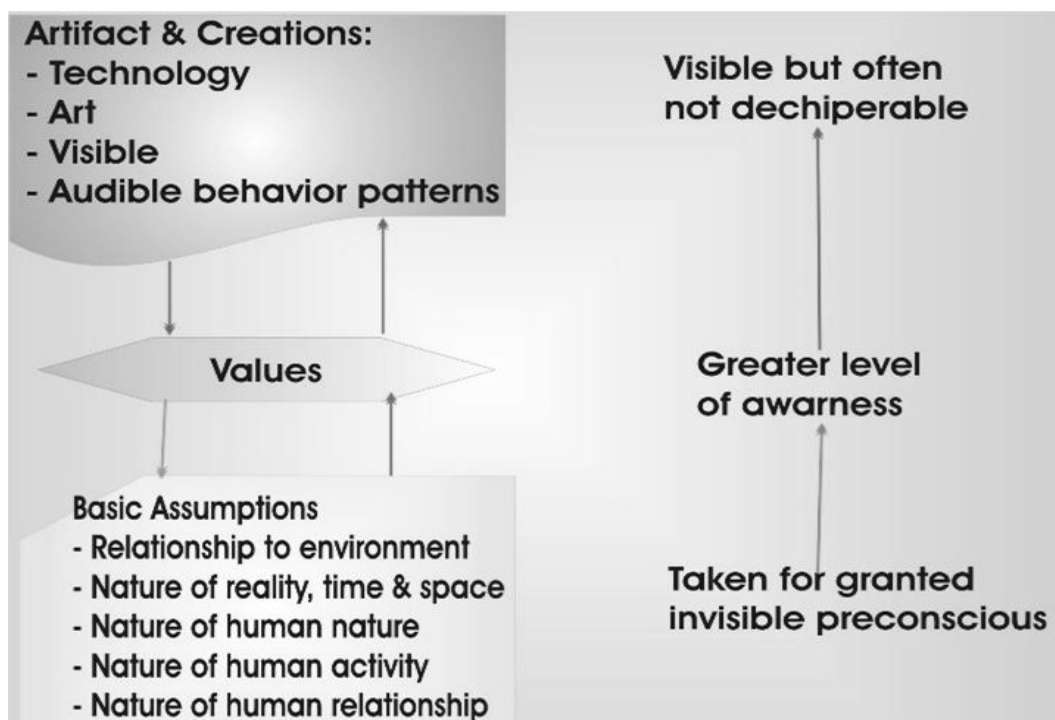
Budaya organisasi dalam konteks sekolah dapat berupa nilai-nilai organisasi yang tersaji secara tertulis seperti visi, misi, tujuan, program kerja, dan tata tertib sekolah, atau dapat pula berwujud dalam bentuk tidak tertulis seperti pola kepemimpinan, pengawasan, atau supervisi, pendekatan atau metode pembelajaran, pola komunikasi antar warga sekolah, dan lain-lain kebiasaan yang terpolakan secara khas dan relatif permanen. Cara berinovasi, memelihara stabilitas sekolah secara kondusif, saling menghormati sesama warga sekolah, berorientasi pada hasil, memperhatikan hal-hal rinci, berorientasi pada kerja tim dan keagresifan, dan berkompetisi merupakan nilai-nilai yang dapat dibudayakan di sekolah sebagai sarana untuk membangun peradaban sekolah dan budaya akademik yang bermutu, ditandai oleh kinerja kepala sekolah yang optimal, kinerja guru yang unggul, dan prestasi siswa yang membanggakan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terdapat di sekolah adalah : nilai-nilai organisasi yang tersaji secara tertulis seperti visi, misi, tujuan, program kerja, dan tata tertib sekolah, atau dapat pula berwujud dalam bentuk tidak tertulis seperti pola kepemimpinan, pengawasan, atau supervisi, pendekatan atau metode pembelajaran, pola komunikasi antar warga sekolah, dan lain-lain kebiasaan yang terpola secara khas dan relatif permanen. Cara berinovasi, memelihara stabilitas sekolah secara kondusif, saling menghormati sesama warga sekolah, berorientasi pada hasil, memperhatikan hal-hal rinci, berorientasi pada kerja tim dan keagresifan berkompetisi merupakan nilai-nilai yang dapat dibudayakan di sekolah sebagai sarana untuk membangun peradaban sekolah dan budaya akademik yang bermutu, ditandai oleh kinerja kepala madrasah yang optimal, kinerja guru yang unggul, dan prestasi siswa yang membanggakan.

2.4.2 Proses Lahirnya Budaya Sekolah

Budaya organisasi pada dasarnya tidak muncul begitu saja. Para pendiri suatu organisasi mempunyai dampak utama pada budaya dini organisasi. Mereka mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Sekali suatu budaya itu terbentuk, maka praktek-praktek dalam organisasi bertindak untuk mempertahankannya dengan cara memberikan kepada para karyawan seperangkat pengalaman yang serupa kepada generasi ke generasi (Robbins, 2003:255).

Schein, 1985 (dalam Sigit, 2003:280) dijelaskan bahwa budaya memiliki jenjang yang terdiri dari jenjang atas, jenjang tengah, dan jenjang bawah. Jenjang atas adalah *artifacts* yaitu, benda-benda atau barang-barang hasil ciptaan manusia, jenjang tengah adalah *values* yaitu, nilai-nilai, dan jenjang bawah adalah *asumtions*, yaitu asumsi-asumsi. Schein melukiskan tiga jenjang budaya tersebut seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1: Jenjang Budaya
Sumber: Schein, 1987 (dalam Sigit,2003:280)

Pada jenjang atas (*Artifact & Creations*) berupa teknologi, seni, pola-pola perilaku manusia yang dapat didengar dan dilihat. Hal ini banyak sekali dan sulit untuk dirinci satu persatu, yang dapat didengar dan dilihat ini disebut sebagai budaya. Pada jenjang tengah, ialah nilai-nilai termasuk keyakinan dan ideologi, dan ini merupakan hal yang tidak tampak karena ada dalam pikiran, yang disadari oleh setiap orang, tergantung pada tempat, waktu dan faktor lainnya.

Orang tidak akan menciptakan barang-barang, teknologi, seni dan perilaku jika tidak ada nilai-nilai pada dirinya. Nilai-nilai ini timbul disebabkan oleh adanya asumsi dasar yang ada pada jenjang bawah, yaitu dasar anggapan yang ada pada setiap orang, siapapun, kapanpun dan dimanapun. Ini adalah prasadar yang paling dalam yang tidak tampak, yang tidak disadari tetapi ada pada setiap orang. Oleh sebab itu disebut *preconciuous* dan *taken for granted*.

Fukuyama, 1995 dalam Sigit, (2003:256) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah “*common understanding* (kebersamaan kepentingan) para anggota organisasi untuk berperilaku sama, baik di luar maupun dalam organisasinya”. Selanjutnya Miller, 1984 dalam Sigit, (2003:257) menyatakan bahwa: “budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan azas yaitu: tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), empirisme, kesatuan, keakraban, dan integritas, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota dalam perilaku mereka dan dalam memecahkan masalah-masalah perusahaan”.

2.4.5. Nilai-nilai Karakter Budaya

Hasil identifikasi terhadap budaya sekolah di satuan pendidikan yang ada dan hasil kristalisasi yang dilakukan oleh Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar sebenarnya nilai-nilai karakter dalam Budaya Sekolah banyak jumlahnya. Namun demikian, dalam konteks ini, pengembangan Budaya Sekolah minimal mengandung lima (5) nilai karakter yang harus dimiliki oleh para lulusan, yaitu: (1) beriman dan bertaqwa, (2) cinta tanah air, (3) memiliki wawasan luas dan

terampil, (4) hidup sehat, bersih, dan rapi, dan (5) tanggung jawab, tangguh, jujur, disiplin, dan peduli.

Pihak-pihak yang terkait dengan pengembangan dan pembinaan budaya sekolah minimal mengembangkan lima (5) nilai-nilai karakter yang dimiliki nantinya oleh para tunas-tunas bangsa pada jenjang SMP atau Madrasah Tsanawiyah. Nilai-nilai karakter yang ada sangat dimungkinkan lebih dari lima, sehingga kepala madrasah dapat melakukan pengembangan dan pembinaan secara berkesinambungan.

Misalnya yang masih perlu dikembangkan berkaitan dengan:

- (1) sopan santun (bertindak dan berbicara dengan sopan, menghormati yang lebih tua, menyayangi yang lebih muda, menghargai satu sama lain),
- (2) kerja sama (kerja sama dalam tim atau kelompok), menghargai pendapat, usaha dan hasil karya orang lain, siap menerima kritik dan masukan dari orang lain, berani menyampaikan pendapat;
- (3) kemandirian; dan
- (4) hidup hemat.

2.4.6. Prinsip dan Azas Pengembangan dan Pembinaan Budaya Sekolah

Dalam Panduan Pembinaan Pendidikan Karakter melalui Pengembangan Budaya Sekolah ada beberapa prinsip pengembangan budaya. *Pertama, berkelanjutan*, artinya pengembangan dan pembinaan karakter dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang panjang. *Kedua, terpadu*. Pengembangan dan pembinaan budaya sekolah dilakukan secara terintegrasi dengan seluruh aktifitas sekolah. *Ketiga, konsistensi*. Seluruh aktifitas pendidik dan tenaga kependidikan konsisten

dalam pengembangan dan pembinaan budaya sekolah. Semua warga sekolah harus mengimplementasikan nilai-nilai positif dalam ucapan, sikap dan perilaku. *Keempat, implementatif.* Nilai budaya sekolah tidak hanya dipajang melalui poster, pemberian ceramah atau pengarahan, pemberian penjelasan lewat berbagai mata pelajaran, namun harus diimplementasikan berupa ucapan, sikap, dan perilaku seluruh warga sekolah. *Kelima, menyenangkan.* Suasana yang menyenangkan adalah bebas dari rasa takut, tertekan dan terpaksa.

Pandangan lain menyebutkan bahwa upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip sebagai berikut:

- (1) berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah;
- (2) penciptaan komunikasi formal dan informal;
- (3) inovatif dan bersedia mengambil resiko;
- (4) memiliki strategi yang jelas;
- (5) berorientasi kinerja;
- (6) sistem evaluasi yang jelas;
- (7) memiliki komitmen yang kuat;
- (8) keputusan berdasarkan konsensus;
- (9) sistem imbalan yang jelas; dan
- (10) evaluasi diri (Depdiknas, 2007).

Pengembangan dan pembinaan budaya sekolah perlu berpegang pada beberapa azas sebagai berikut:

- (1) kerja sama tim;
- (2) berkemampuan;
- (3) berkeinginan;
- (4) kegembiraan;
- (5) hormat;
- (6) jujur;
- (7) disiplin;
- (8) empati;
- (9) pengetahuan dan kesopanan (Depdiknas, 2007).

Sesuai dengan kebijakan pemerintah, budaya sekolah minimal berimplikasi pada lima hal, yaitu aspek religius, bersih dan sehat, disiplin, bersih dan sehat, dan baca. Apabila setiap sekolah dalam aktivitas telah fokus kepada hal tersebut, diharapkan nantinya (1) pihak sekolah, termasuk peserta didik, menjadi religius; (2) memiliki budaya bersih dan sehat; (3) berdisiplin; (4) lingkungan sekolah menjadi bersih dan sehat; dan (5) memiliki budaya baca menjadi terus berkembang.

Berdasarkan kajian data diatas yang dimaksud dengan budaya organisasi sekolah adalah asumsi yang dipahami oleh anggota masyarakat sekolah dan bagaimana persepsinya dalam menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*belief*), nilai-nilai dan harapan dari anggota organisasi sekolah. Aspek yang diamati yaitu mengamati keteraturan perilaku, norma, inovasi, serta nilai-nilai yang dominan.

2.5 Penelitian yang Relevan

2.5.1 Yuniar (2011)

Meneliti Gaya Kepemimpinan Kepala madrasah terhadap kinerja guru SMPN di Kotabumi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 80,8%. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel yang sama yaitu kepemimpinan serta kinerja guru pada jenjang yang sama yaitu sekolah menengah pertama. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada spesifikasi kepemimpinan kepala madrasah yang lebih rinci meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah di sekolah yang berbasis umum bukan keagamaan.

2.5.2 Megi Pratama (2012)

Meneliti Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah, Iklim Kerja Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara secara bersama-sama memberikan pengaruh positif sebesar 78,8% terhadap Kepuasan Kerja Guru. Persamaan dengan penelitian yang saya teliti terletak pada variabel kepala madrasah dan budaya organisasi sekolah. Perbedaannya terletak pada variabel iklim kerja sekolah dan kepuasan kerja guru sedangkan dalam penelitian saya meneliti tentang variabel pendidikan karakter.

2.5.3 Buchory MS dan Tulus Budi Swadayani (2014)

Judul penelitian Implementasi Pendidikan Karakter di SMP dengan hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) perencanaan pendidikan karakter di SMP dilaksanakan oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan semua guru; (2) pengorganisasian pendidikan karakter dilakukan secara bersama-sama antara kepala sekolah, wakil kepala madrasah, dan semua guru; (3) pelaksanaan pendidikan karakter didukung penuh oleh semua komponen sekolah, baik kepala sekolah dan wakilnya, semua guru, orang tua, pengawas sekolah, maupun siswa, dan (4) pengawasan pendidikan karakter diserahkan tanggung jawabnya kepada wakil kepala madrasah urusan kurikulum dan urusan kesiswaan, pembina OSIS, STP2K, dan guru bimbingan konseling dengan saling bekerja sama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama membahas tentang pendidikan karakter di sekolah menengah pertama. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti yaitu terletak pada analisis data yang digunakan menggunakan analisis data kualitatif sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan analisis data kuantitatif.

2.5.4 Suprptiningrum dan Agustini (2015)

Judul penelitian "*Building Students Character Through Culture School In Elementary School*". Pendidikan karakter dilakukan dengan pembiasaan-pembiasaan melalui berbagai kegiatan, yaitu: (1) kegiatan rutin yang dilakukan siswa secara terus-menerus dan konsisten setiap saat; (2) kegiatan spontan yang dilakukan siswa secara spontan pada saat itu juga; (3) keteladanan merupakan perilaku, sikap guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam memberikan

contoh melalui tindakan-tindakan yang baik sehingga diharapkan menjadi panutan bagi siswa lain; dan (4) pengondisian dengan cara penciptaan kondisi yang mendukung keterlaksanaan pendidikan karakter. Persamaan penelitian ini dengan yang saya lakukan terletak pada budaya sekolah dan pendidikan karakter. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada analisis data yang digunakan yaitu kualitatif sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan analisis data kuantitatif.

2.5.5 Glover, Veronica (2015)

Judul penelitian “*A Study Of The Influance Of Leadership Competencies On A School Culture Organization*”. Sekolah di Kabupaten Southern California dengan 835 orang guru, 68 peserta menyelesaikan survei. Survei pertama difokuskan pada persepsi kopetensi guru, kepemimpinan kepala madrasah yang diidentifikasi dengan literatur. Survei lain dari Christopher Wagner (2006) difokuskan pada kesehatan budaya sekolah. Survei termasuk variabel pada 4 guru demografis: tahun pengalaman, jenis kelamin, tahun disekolah saat ini, dan usia. Studi ini menemukan hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan kepala madrasah dan budaya menggunakan uji pearson.

2.5.6 Semiha Sahin (2011)

Judul penelitian “*The Relatinship Between Instrational Leadership Style and School Culture (Izmir Case)*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semua faktor budaya sekolah, kepemimpinan kepala madrasah yang paling mempengaruhi yakni kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi sekolah. Sedangkan perbedaannya terletak pada kinerja guru dan budaya organisasi sekolah yang tidak ada dalam penelitian yang dilakukan oleh Semiha Sahin.

2.6 Kerangka pikir

2.6.1 Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi

Kepemimpinan yang baik ialah pemimpin yang dapat mengelola budaya organisasi sekolahnya dengan maksimal dan menyadari peran serta fungsinya sebagai seorang pemimpin. Secara lebih operasional tugas tersebut mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara maksimal dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Karna pada dasarnya budaya organisasi sekolah diduga dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mengelola budaya organisasi sekolah tersebut.

2.6.2 Pengaruh kinerja guru terhadap budaya organisasi sekolah

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam mengatur, merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, membimbing serta menilai hasil pembelajaran. Tidak hanya itu guru merupakan orang yang secara langsung berkomunikasi dan bersentuhan terhadap siswa di lingkungan tersebut, sehingga guru diduga merupakan salah satu

pembentuk budaya organisasi sekolah melalui interaksinya terhadap anggota yang ada di sekolah tersebut.

2.6.3 Hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru

Kepala madrasah dan guru merupakan unsur pokok yang saling berkaitan terhadap terciptanya budaya organisasi sekolah serta pendidikan karakter yang diharapkan. Kepala madrasah sebagai hasil interaksi dengan lingkungan dalam mempengaruhi atau meyakinkan warga dilingkungan haruslah bekerja sama dengan guru sebagai suatu tim untuk mencapai apa yang sama-sama menjadi tujuan dari sebuah organisasi, sama-sama merealisasikan visi misi sebuah sekolah seperti apa yang diharapkan bersama. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya yang sama-sama saling mempengaruhi.

2.6.4 Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter

Kepala madrasah merupakan pionir atau tolak ukur dalam perkembangan sebuah sekolah. Kepala madrasah yang Inisiatif dan kreatif akan mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah yang merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Kompleksnya lembaga pendidikan tersebut tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala madrasah yang profesional dan inovatif. Kepala madrasah yang memiliki yang visi

terhadap perkembangan siswa akan mempengaruhi suksesnya pendidikan karakter seperti apa yang diharapkan. Oleh karena itu seorang kepala madrasah diduga memiliki pengaruh terhadap pendidikan karakter di sekolah tempatnya memimpin.

2.6.5 Pengaruh kinerja guru terhadap pendidikan karakter

Guru memainkan peran yang penting untuk mendidik murid-murid di sekolah untuk menuju ke arah terciptanya pendidikan karakter. Secara nyata guru memiliki peran penting dalam merealisasikan strategi tentang penanaman pendidikan karakter lewat pendidikan dan pembelajaran yang disampaikannya. Guru adalah orang yang selalu berinteraksi dengan siswa setiap harinya. Kinerja guru yang baik dan maksimal sedikit demi sedikit akan mempercepat proses pendidikan karakter. Kinerja guru diduga merupakan titik tolak berhasil tidaknya pendidikan karakter yang diharapkan dengan menyisipkan nilai-nilai pendidikan karakter tersebut dalam proses pembelajarannya.

2.6.6 Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap pendidikan karakter

Sekolah sering terjadi pergeseran yang diakibatkan dari budaya organisasi sekolah sehingga interaksi langsung saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik yang ada ataupun lingkungan sosial. Lingkungan ini akan dipersepsikan oleh individu atau siswa sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu yang dirasakan

oleh siswa. Sekolah yang memiliki budaya yang kondusif dan menyenangkan akan mudah dalam proses pembentuk pendidikan karakter yang diharapkan. Sehingga diduga pendidikan karakter akan terbentuk melalui budaya tempatnya berada bila dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

2.6.7 Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter melalui budaya organisasi sekolah

Kepala madrasah adalah pemimpin dalam pendidikan yang ada di sekolah dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam upaya pendidikan karakter di sekolah. Cara atau usaha kepala madrasah membangun pengaruh, mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, mendengarkan, menantang untuk tumbuh, mengatur guru, staf, peserta didik, orang tua wali dan pihak pihak lain yang berada di luar organisasinya untuk mencapai tujuan atau visi.

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan seorang kepala madrasah diukur dari bagaimana seorang pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi lingkungan yang diharapkan. Pendidikan karakter dapat terbentuk apabila budaya organisasi sekolah tersebut mampu mengarahkan dan menjaga serta menanamkan pendidikan karakter pada siswa secara terus-menerus. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan pendidikan karakter melalui budaya organisasi sekolah.

2.6.8 Pengaruh kinerja guru terhadap pendidikan karakter melalui budaya organisasi sekolah

Kinerja guru yang baik akan mempengaruhi terciptanya budaya organisasi sekolah yang diharapkan. Budaya sekolah tercipta dari kinerja guru yang memasukkan nilai-nilai moral, memberikan motivasi dalam setiap interaksinya. Tidak hanya dalam lingkungan kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung saja, tapi ketika guru tersebut berinteraksi dalam lingkungan sekolah. Diduga, nilai-nilai pendidikan karakter apabila dilakukan secara terus menerus maka akan terbentuk budaya baik yang dapat terbentuk pendidikan karakter seperti yang diharapkan.

2.6.9 Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap Budaya organisasi Sekolah

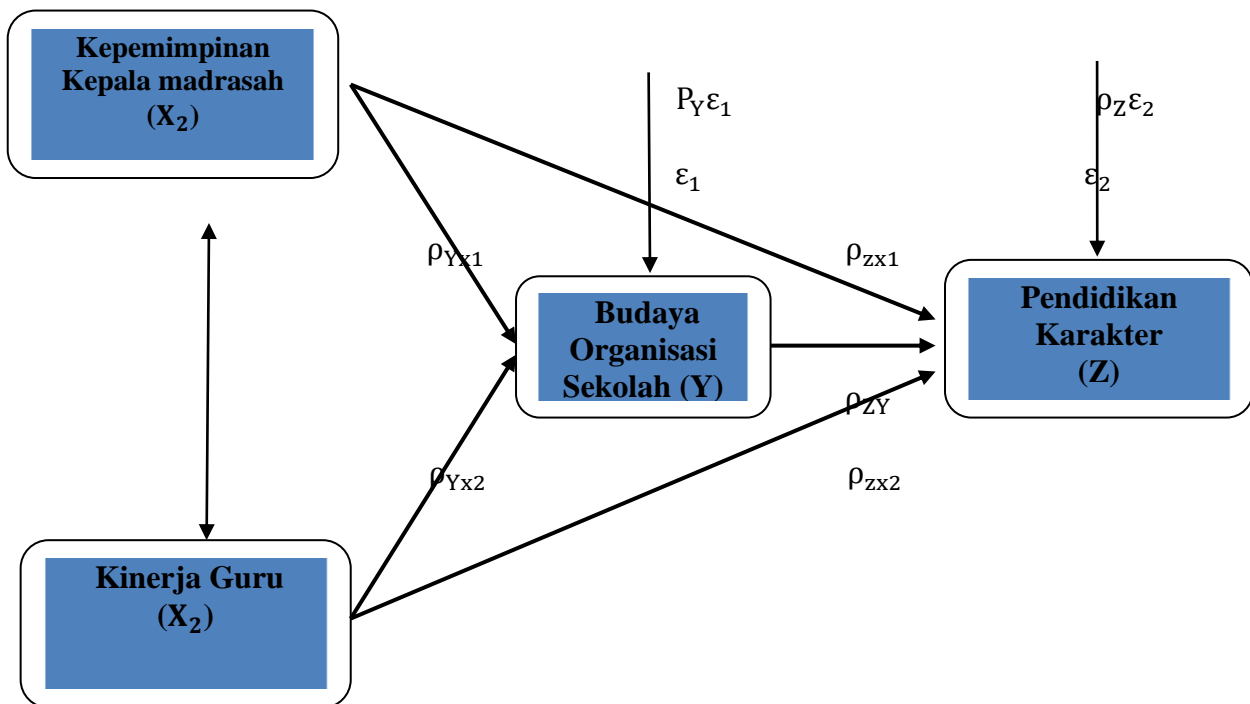
Kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru merupakan dua kesatuan yang sangat baik dalam pembentukan sebuah organisasi sekolah seperti apa yang diharapkan, karena kepala madrasah yang memberikan pemahaman kepada guru akan mempercepat terjadinya perubahan yang ada dalam sebuah organisasi sekolah. Dengan demikian diduga ada pengaruh kepemimpinan madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap terciptanya budaya organisasi sekolah yang diharapkan.

2.6.10 Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter

Kepemimpinan merupakan ujung tombak bagi perkembangan dan stabilitas sekolah yang secara otomatis dapat menciptakan kinerja guru, dan budaya sekolah yang baik seperti apa yang diharapkannya. Secara umum diakui bahwa kinerja guru yang baik akan menciptakan pendidikan karakter yang diharapkan dan budaya organisasi sekolah merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekoah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah terhadap pendidikan karakter pada sebuah sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diduga terdapat ketergantungan yang nyata dari Pendidikan Karakter sebagai variabel terikatnya terhadap variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan Kepala madrasah, Kinerja Guru dan Budaya Sekolah.

Hubungan ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel bebasnya disajikan pada kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 2.2 Diagram Pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁), Kinerja Guru (X₂) dan Budaya Sekolah (Y) terhadap Pendidikan Karakter (Z)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, maka hipotesis umum yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Pendidikan Karakter di Madrasah Tsanawiyah, Kabupaten Tulang Bawang”.

Bertitik tolak dari hipotesis umum di atas, maka penelitian mengajukan hipotesis kerja sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepala madrasah terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
3. Terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah secara langsung terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru secara langsung terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
6. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah secara langsung terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
7. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter melalui budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
8. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap pendidikan karakter melalui budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang

9. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang
10. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif Musfiqon, (2012: 59). Pada penelitian pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut Sugiyono, (2012:7). Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 61), menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya menurut Arikunto, S. (2010 : 172), mengatakan bahwa

populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah yakni guru di Madrasah Tsanawiyah dengan jumlah populasi 70 orang guru.

3.2.2 Teknik Sampling

Sugiyono (2014 : 62) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010 : 174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Berdasarkan pemikiran diatas maka teknik penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Cluster Sampling*.

Menurut Sugiono, (2014 :65) menyatakan *cluster sampling* adalah teknik *sampling* daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Berdasarkan 17 Kecamatan yang terdapat di Kabupaten Tulang Bawang terdapat 33 Madrasah Tsanawiyah, 1 Madrasah Tsanawiyah berstatus Negeri dan 32 Madrasah Tsanawiyah berstatus swasta, kemudian diambil 3 kecamatan yang terdiri dari Kecamatan Menggala, Kecamatan Meraksa Aji, dan Kecamatan Banjar Agung. Dimana sekolah tersebut ialah MTs Negeri 1 Tulang Bawang Kecamatan Menggala, MTs Matlaul Anwar Kecamatan Meraksa Aji, MTs Al-Iman Kecamatan Banjar Agung, dan MTs Al Fadlu di Kecamatan Meraksa Aji,

Kabupaten Tulang Bawang sebagai tempat penelitian dengan sample yakni guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tulang Bawang.

Tabel 3.1 Jumlah Guru MTs yang berada di Kabupaten Tulang Bawang, yang terdiri dari Kecamatan Menggala, Kecamatan Banjar Agung dan Kecamatan Meraksa Aji.

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Siswa
1	<i>MTs Negeri 1 Tulang Bawang Kecamatan Menggala</i>	31	315
2	<i>MTs Al-Iman Banjar Agung</i>	21	154
3	<i>MTs Mathlaul Anwar Meraksa Aji</i>	18	157
Jumlah		70	626

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah sample yang akan diteliti adalah sebanyak 70 guru.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 2), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto, (2010 : 161), variabel Penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi bebas yaitu Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1), Kinerja Guru (X_2), dan Budaya Sekolah (X_3).

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pendidikan Karakter (Y).

3.4 Definisi Konseptual Variabel

Menurut Widyoko (2012 :128), definisi konseptual variabel adalah definisi dalam konsepsi peneliti mengenai sebuah variabel. Definisi berada dalam pikiran peneliti (*mental image*) berdasarkan pemahamannya terhadap teori variabel tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

3.4.1 Pendidikan Karakter (Y)

Pendidikan karakter adalah sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada peserta didik sehingga mereka menerapkan dalam kehidupannya baik di keluarga, sekolah, masyarakat, dan negara sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya. Nilai-nilai pendidikan karakter yang dikembangkan bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional. Adapun delapan belas nilai tersebut yaitu: religius, jujur,

toleransi, peduli lingkungan, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, dan peduli sosial.

3.4.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memanaj segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dan seorang pemimpin harus mampu menjalankan perannya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*.

3.4.3 Kinerja Guru (X_2)

kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mengartikulasikan kecakapan atau kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan keluaran yang dihasilkan tercermin secara kuantitas dan kualitas yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengaruh antar pribadi.

3.4.4 Budaya Sekolah (X_3)

Budaya organisasi sekolah adalah asumsi yang dipahami oleh anggota masyarakat sekolah dan bagaimana persepsinya dalam menciptakan sebuah pola dari keyakinan (*belief*), nilai-nilai dan harapan dari

anggota organisasi sekolah. Seperti mengamati keteraturan perilaku, norma, inovasi, serta nilai-nilai yang dominan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widyoko (2012 :130), definisi operasional variabel merupakan definisi yang didasarkan pada sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Dengan kata lain definisi operasional variabel adalah pernyataan yang sangat jelas sehingga tidak menimbulkan kesalahan pemahaman penafsiran karena dapat diobservasi dan dibuktikan perilakunya. Berdasarkan pengertian diatas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan karakter siswa disekolah. Variabel Pendidikan, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut. (1) Religius, (2) Jujur, (3) Toleransi, (4) Peduli Lingkungan dan (5) Tanggung Jawab.

Variabel pendidikan karakter pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Dilengkapi alternatif jawaban (SL) Selalu, (S) Sering, (KK) Kadang-kadang, (P) Pernah dan (TP) Tidak Pernah. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SL) Selalu	5
2	(S) Sering	4
3	(KK) Kadang-kadang	3
3	(P) Pernah	2
4	(TP) tidak pernah	1

3.5.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi (1) *Manager*, (2) *Supervisor*, (3) *Leader*, (4) *Inovator* dan (5) *Motivator*.

Kepala Sekolah sebagai Penyelia yang diperoleh guru dari angket setelah guru menjawab pertanyaan/ Pernyataan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert. dilengkapi alternatif jawaban (SL) Selalu, (S) Sering, (KK) Kadang-kadang, (P) Pernah dan (TP) Tidak Pernah. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut.

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SL) Selalu	5
2	(S) Sering	4
3	(KK) Kadang-kadang	3
3	(P) Pernah	2
4	(TP) Tidak pernah	1

3.5.3 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Variabel kinerja guru, diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut (1) Kualitas kerja, (2) Kecepatan dan ketepatan kerja, (3) Inisiatif dalam kerja, (4) Kemampuan kerja dan (5) Komunikasi.

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SL (selalu), S (Sering), KK (Kadang-Kadang), K (kurang), dan TP (Tidak Pernah), Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel. 3.2 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Kurang (K)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.5.4 Budaya Sekolah

Definisi operasional variabel Budaya Sekolah adalah skor total yang diperoleh dari kuisisioner Budaya Sekolah yang meliputi aspek yaitu: (1) Mengamati keteraturan perilaku, (2) Norma, (3) Inovasi dan (4) Nilai-nilai yang dominan.

Variabel Budaya Sekolah dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu (SL) Selalu, (SS) Sangat Sering, (KK) Kadang-kadang, (P) Pernah dan (TP) Tidak Pernah. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap jawaban bernilai dengan pembobotan berikut:

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SL) selalu	5
2	(SS) Sangat sering	4
3	(KK) Kadang-kadang	3
3	(P) Pernah	2
4	(TP) tidak pernah	1

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuisisioner (Angket)

Skala data yang digunakan adalah skala likert. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai Pendidikan Karakter, Kepemimpinan Kepala sekolah, Kinerja Guru, dan Budaya sekolah dengan skala likert.

3.6.2 Dokumentasi

Ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, dalam penelitian, fungsi data berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

3.7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian ini terdiri dari variabel Pendidikan Karakter, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, dan Budaya Organisasi Sekolah.

Instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	Pendidikan Karakter (X1)	Religius	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki fasilitas yang dapat digunakan untuk ibadah Melakukan Sholat zhuhur berjamaah Berdoa sebelum memulai pelajaran 	1-4
		Jujur	<ul style="list-style-type: none"> Melaporkan jika menemukan barang Tidak mencontek 	5-7
		Toleransi	<ul style="list-style-type: none"> Menghargai dan memberikan perlakuan yang sama terhadap seluruh warga sekolah Tidak memaksakan kehendakan kepada orang lain 	8-10
		Peduli Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> Memelihara lingkungan kelas Menyediakan tempat pembuangan sampah Menghemat energy 	11-13
		Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan piket kelas Bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan 	14-16
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	<i>Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mampu merencanakan dan melaksanakan program pendidikan sekolah Mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan fasilitas disekolah Mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru disekolah 	1-4

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		<i>Supervisor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melaksanakan supervisi klinis dengan metode diskusi, kunjungan kelas maupun pembicaraan individual • Mampu melakukan supervisi terhadap motivasi, kreatifitas, kinerja dan produktifitas guru 	5-7
		<i>Leader</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menunjukkan kepribadian yang patut diteladani • Memiliki keahlian dalam memimpin sekolah 	8-11
		<i>Inovator</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja secara kreatif dan integrative • Mampu bekerja secara rasional, obyktif, fleksibel dan adaptable 	12-14
		<i>Motivator</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan lingkungan fisik kelas dan sekolah • Mampu memotivasi guru dalam bekerja melalui pengaturan suasana kerja • Mampu memotivasi guru dalam bekerja melalui penyediaan berbagai sumber belajar 	15-18
3	Kinerja Guru (X2)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan program pengajaran dengan tepat 	1-3
		Kecepatan dan ketepatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran 	4-6
		Inisiatif dalam kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan media dalam pembelajaran 	7-9
		Kemampuan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengelola interaksi belajar mengajar • Mampu dalam memimpin kelas 	10-15
		Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran 	16-18
4	Budaya Organisasi sekolah (X3)	Mengamati keteraturan perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong kemandirian • Komitmen dalam mencapai tujuan • Kesempatan berinteraksi 	1-5
		Norma	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kebiasaan • Adat istiadat sekolah 	6-11
		Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> • Inovatif dan kreatif 	12-15

			<ul style="list-style-type: none"> • Berani mengambil resiko 	
		Nilai-nilai yang dominan	<ul style="list-style-type: none"> • Keyakinan terhadap agama • Bermoral 	16-18

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010 : 211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal, yaitu kondisi sebuah instrumen yang memenuhisyarat valid berdasarkan hasil penalaran atau rasional, (Widoyoko, 2012 : 142).

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* seperti yang tertera dibawah ini :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah sampel

$\sum X$ = Skor butir

$\sum Y$ = Skor total

(Arikunto, 2010 : 147)

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid.

3.7.2 Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010 : 50), Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabelitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus

Alpha Cronbach :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

(Arikunto, 2010 : 163).

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

a. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Pendidikan Karakter (Z)

Hasil perhitungan validitas pada pendekatan karakter disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.10 Pengujian Validitas Pendidikan Karakter

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.780	0.514	Valid
2	0.590	0.514	Valid
3	0.403	0.514	Tidak Valid
4	0.823	0.514	Valid
5	0.682	0.514	Valid
6	0.647	0.514	Valid
7	0.706	0.514	Valid
8	0.702	0.514	Valid
9	0.585	0.514	Valid
10	0.702	0.514	Valid
11	0.758	0.514	Valid
12	0.572	0.514	Valid
13	0.646	0.514	Valid
14	0.702	0.514	Valid
15	0.758	0.514	Valid
16	0.780	0.514	Valid
17	0.333	0.514	Tidak Valid
18	0.758	0.514	Valid

Sumber: Pengelolaan Data menggunakan SPSS versi 20 Tahun 2016

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel mutu pendidikan, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 3 dan 17, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Hasil perhitungan validitas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Pengujian Validitas Variabel kepemimpinan kepala sekolah

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.824	0.514	Valid
2	0.597	0.514	Valid
3	0.824	0.514	Valid
4	0.586	0.514	Valid
5	0.711	0.514	Valid
6	0.259	0.514	Tidak Valid
7	0.602	0.514	Valid
8	0.735	0.514	Valid
9	0.735	0.514	Valid
10	0.632	0.514	Valid
11	0.639	0.514	Valid
12	0.780	0.514	Valid
13	0.710	0.514	Valid
14	0.417	0.514	Tidak Valid
15	0.613	0.514	Valid
16	0.824	0.514	Valid
17	0.735	0.514	Valid
18	0.639	0.514	Valid

Sumber: *Pengelolaan Data menggunakan SPSS versi 20 Tahun 2016*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 6 dan 14, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

2. Variabel Kinerja Guru (X_2)

Hasil perhitungan validitas pada variable kinerja guru disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.679	0.514	Valid
2	0.655	0.514	Valid
3	0.655	0.514	Valid
4	0.754	0.514	Valid
5	0.678	0.514	Valid
6	0.775	0.514	Valid
7	0.787	0.514	Valid
8	0.289	0.514	Tidak Valid
9	0.701	0.514	Valid
10	0.787	0.514	Valid
11	0.295	0.514	Tidak Valid
12	0.754	0.514	Valid
13	0.711	0.514	Valid
14	0.726	0.514	Valid
15	0.634	0.514	Valid
16	0.711	0.514	Valid
17	0.726	0.514	Valid
18	0.678	0.514	Valid

Sumber: *Pengelolaan Data menggunakan SPSS versi 20 Tahun 2016*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja guru, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 8 dan 11, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3. Variabel Budaya Organisasi (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Pengujian Validitas variabel budaya organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.699	0.514	Valid
2	0.820	0.514	Valid
3	0.813	0.514	Valid
4	0.699	0.514	Valid
5	0.700	0.514	Valid
6	0.658	0.514	Valid
7	0.341	0.514	TidakValid
8	0.766	0.514	Valid
9	0.820	0.514	Valid
10	0.649	0.514	Valid
11	0.820	0.514	Valid
12	0.700	0.514	Valid
13	0.704	0.514	Valid
14	0.658	0.514	Valid
15	0.426	0.514	Tidak Valid
16	0.813	0.514	Valid
17	0.862	0.514	Valid
18	0.608	0.514	Valid

Sumber: *Pengelolaan Data menggunakan SPSS versi 20 Tahun 2016*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 7 dan 15, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kinerja guru (X_2), budaya organisasi (Y), dan pendidikan karakter (Z) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.11 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpa (α)	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	Kepemimpinan kepala sekolah(X_1)	0.756	0.514	Reliable
2	Kinerja guru(X_2)	0.757	0.514	Reliable
3	Budaya organisasi(Y)	0.761	0.514	Reliable
4	Pendidikan karakter (Z)	0.759	0.514	Reliable

Sumber: *Pengelolaan Data menggunakan SPSS versi 20 Tahun 2016*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen kompensasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kinerja guru (X_2), Budaya Sekolah (X_3), dan Pendidikan karakter (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan computer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogrov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.8.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervarian homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kinerja guru (X_2), Budaya Sekolah (X_3), dan pendidikan karakter (Y). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah berikut:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier.

Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier.

H_1 : Model regresi berbentuk non linier.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada dua cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung *linearity* atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan F hitung:

F hitung $>$ F tabel atau Sig hitung α (0,05) maka dikatakan linier bila menggunakan *Deviation from linearity*, F hitung $<$ Ftabel atau sig hitung $>\alpha$ (0,05) maka dikatakan linier.

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinearitas) diantara variabel-variabel bebas. Apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka :

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas adalah :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi

1. Koefisien signifikansi $<\alpha$ (0,05) terjadi multikolinearitas
2. Koefisien signifikansi $>\alpha$ (0,05) tidak terjadi multikolinearitas

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sugiyono (2014 : 297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, Budaya Sekolah, Terhadap pendidikan karakter.

Menggunakan statistik t dengan model regresi linier sederhana.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jadi harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga rendah (kecil). Selain itu, bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t . Menggunakan rumus uji t karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dapat dihitung berdasarkan data yang sudah terkumpul. Jadi rumus yang tepat untuk uji signifikan dalam penelitian ini adalah uji t , dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\theta} = \frac{b}{sb}$$

)

Keterangan :

t_{θ} = nilai teoritis observasi

b = koefien arahregresi

Sb = Standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

Jika $t_{\theta} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{\theta} < t_{table}$ maka H_0 diterima. t_{table} diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1-\alpha)$ dan dk = n-2

3.11.2 Regresi Linier Multiple

Untuk pengujian hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, Budaya Sekolah, Terhadap karakter siswa menggunakan linier multiple.

Persamaan regresi ganda untuk tiga prediktor yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2014 : 275)

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Tulang Bawang.
3. Ada hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah secara langsung terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru secara langsung terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah secara langsung terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
9. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap budaya organisasi sekolah di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.
10. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru, dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap pendidikan karakter di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Tulang Bawang.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap pendidikan karakter. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan pendidikan karakter dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah.

5.2.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variable pendidikan karakter dipengaruhi oleh berbagai variasi atau variable bebas. Dalam penelitian ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Dengan merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan

pendidikan karakter perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan ketiga variable penelitian yaitu: kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah.

5.2.2 Implikasi Teori

Upaya meningkatkan pendidikan karakter secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah yang memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena pendidikan karakter tidak bisa lepas dari kondisi kepemimpinan kepala madrasah, kinerja guru dan budaya organisasi sekolah sebagai unsur penyelenggara pendidikan karakter dalam upaya pencapaian pendidikan karakter yang diharapkan.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Hendaknya guru dalam proses belajar mengajar perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan belajar yang lebih baik yaitu baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus dikuasai untuk menjalankan tugas secara profesional

2. Bagi Kepala madrasah

Kinerja guru dan budaya organisasi sekolah memberikan kontribusi pada peningkatan pendidikan karakter, oleh karena itu sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan kinerja guru dan budaya organisasi sekolah.

3. Bagi Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan

- a. Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah dan madrasah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan pendidikan karakter.
- b. Memfasilitasi dan memberi dukungan pihak sekolah dan madrasah dalam terciptanya budaya organisasi sekolah yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, 1995. *Perkebangnan Keprofesionalan Berkelanjutan Bagi Guru*. Yogyakarta: Gava Media
- Ambarita, Alben. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung Press
- Asmani, M. 2011. *Buku Pendidikan Internalisasi Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Arikunto, Suharsimin. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri, Saiful. 2010. *Optimalisasi Kinerja Kepala sekolah*. Jakarta : Gibon Books
- Berkowitz, M.W, and Bier, Melinda, C. 2005. *What Works In Character Education: A Research-Driven Guide for Educators*, Washington DC: Univesity of Missouri-St Louis.
- Carudin. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja (Study deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Indramyu)*. Jawa Barat: STKIP Darma Inramayu Pers.
- Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdikbud.

- Depdiknas. 2006. *Standar Kopetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*. BP. Jakarta: Cipta Karya
- Dilla Novi. 2014. *Pendidikan Karakter*. http://www.academia.edu/5662071/PENDIDIKAN_KARAKTER_SISWA, diunduh tanggal 02 April 2015
- Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar. 2011. *Panduan Pembinaan Pendidikan Karakter melalui Pengembangan Budaya Sekolah di Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Direktur Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah* (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikolog Belajar*. Rieneka Cipta: jakarta.
- Edubenchmark. 2012. *Membangun Budaya Sekolah. (Sebuah Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Sekolah)*, (Online), (<http://www.edubenchmark.com>), diakses 25 April 2012.
- Elmubarok, Zaim. 2008. *Membumikan Pendidikan Nilai Mengumpulkan yang Terserak, Menyambung yang Terputus dan Menyatukan yang Tercerai*. Bandung: Alfabeta.
- Fyans, Leslie J., Jr., and Martin L. Maehr. 1990. *School Culture, Student Ethnicity, and Motivation*. Urbana, Illinois: The National Center for School Leadership. 1990. 29 pages. ED 327 947.
- Goldsmith, Marshall. 2003. *Global Leadership The Next Generation, USA* : FT. Prentice Hall Books.
- Goleman, Danil. 2005. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*, terjemahan H. Hermaya. 2004. Jakarta: PT. Gravindo Pustaka Utama.
- Glover, Veronica. 2015. *A Study Of The Influence Of Leadership Competencies On A School Culture Organization*. California.

- Gunawan, Heri. 2014. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta
- Harel, G. dan Trgalova, J. 1996. *Higher Mathematics Educations*. Dalam A. J. Bishop (Ed.) *International Handbook of Mathematics Education*. Dordrecht: Kluwer Academics Publihers.
- Hasan, Said, Hamid, dkk. 2010. “*Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*”, *Bahan Pelatihan Penguatan Metodologi Pembelajaran Berdasarkan Nilai-nilai Budaya untuk Membentuk Daya Saing dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Puskur Balitbang Kemendiknas.
- Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoer, Thomas R. 2005. *Buku Kerja Multiple Intellegence: Pengalaman New City School di St. Louis, Missouri, As, Dalam Menghargai Aneka Kecerdasan Anak*. Bandung: Mizan Media Utama
- Hoy, W, K, & Miskel, C.G. 1991. *Educational Administration: Theory. Research, and Practice*. McGraw Hill Company, Inc. New York.
- Husaini Usman. 2008. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Kalbers, Lawrence P. dan Fogarty, Timothy J. 1995. “*Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors*”, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14: 64-86. Ohio. Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemdiknas. 2010. *Model Pengintegrasian Karakter ke dalam Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Kesuma, D., Triatna, C. Dan Permana, J. 2012. *Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktek di Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Kesuma, Dharma. dkk. 2011. *Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*. Bandung: Rosda.

- Kirom, Bahrul. 2009. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen, Service Performance and Customer Satisfaction Measurement*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Koentjaraningrat. 2010. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Koesoema, Doni. 2011. *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik Anak Zaman Global*. Jakarta: Grasindo.
- Komariah, A. dan Triatna C. 2010, *Visionary Leadership Menuju sekolah Efektif*, Bandung: Bumi Aksara
- Kulsum, Umi. 2011. *Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis PAIKEM (Sebuah Paradigma Baru Pendidikan di Indonesia)*. Surabaya: Gena Pratama Pustaka. Moleong,
- Kusumah, W. *Menciptakan Budaya Sekolah Yang Tetap Eksis (Sebuah Upaya Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan)*. [http://www. omjay.8m.com](http://www.omjay.8m.com) & [wijayalabs. wordpress.com](http://wijayalabs.wordpress.com). (Online), Diakses tanggal 25 April 2012.
- Lexy. J. 2008. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lickona, T. (1992). *“Educating Form Character How Our School Can Teach Respect and Responsibility”*. New York-Toronto-London-Sidney Auckland: Bantam Books.
- Likona, Thomas. 2013. *Educating for Character*. Jakarata: Bumi Aksara.
- Lussier, N, Robert. 2001. *Leadership Theory, Application, Skill Development*. USA : South-Western college Publishing.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategi*, Yogyakarta: Graha Ilmu

- Megi, P. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kota Bumi Selatan Kabupaten Lampung Utara*. Lampung. Unila press.
- Muhaimin. 2005. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah Madrasah dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2010. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Rosda Karya
- Musfiqon, 2012. *Pengembangan Media dan Sumber Belajar*. Jakarta. PT. Prestasi New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Narwanti, Sri. 2011. *Pendidikan Karakter Pengintegrasian 18 Nilai Pembentukan Karakter Dalam Manta Pelajaran*. Yogyakarta: Familia Grup Relasi Inti Media.
- Nawawi, Hamdani. 2005. *Kepemimpinan yang Efektif*, Jakarta: Gajah Mada University Press
- Pasya. 2008. *Lingkungan sebagai Sumber Belajar* <http://file.upi.edu/Direktori/FPIPS/jur.geografi/196103231986031gurniwan/kamilpasya/lnk-ajar.pdf> Dakses 5 September 2011.
- Posner, Kouzes. 2004. *The Leadership Challenge*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Pratama, Megi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 di Kecamatan Kota Bumi Selatan Kabupaten Lampung Utara*. Lampung: Unila Pers.
- Pusat Kurikulum Kemdiknas. 2009. *Pengembangan dan Pendidikan Budaya & Karakter Bangsa: Pedoman Sekolah*, Jakarta: Puskur Balitbang Kemdiknas.

- Pusat Kurikulum dan Perbukuan Balitbang Kemdiknas. 2011. *Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter: Berdasarkan Pengalaman di Satuan Pendidikan Rintisan*. Jakarta: Puskur Balitbang Kemdiknas.
- Rahman (at all). 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Rimang, S.S. 2011. *Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna*, Bandung: Alfabeta
- Riduan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Education Management, Analisis Teori dan Praktek*. Jakarta :PT. Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organisay Theory: Struktire Designed Application*, San Diedo Stute University, Printice Hall International Inc.
- Robbins.Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Praktek Dilengkapi dengan contoh Rencana Strategik dan Oprasional)*. Bandung: Refika Aditama.
- Saebani, A dan Hamid, A. 2010. *Ilmu Akhlak*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Samani, Muchlas dan Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Saleh, Abas (2006). *Pembelajaran Bahasa Indonesia yang Baik di Sekolah Dasar*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Santosa, Djoko 2008, *Teori-Teori Kepemimpinan*, Solo : UNS dan UNS Press.
- Saptono, 2011. *Dimensi-Dimensi Pendidikan Karakter*, Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Semiha, Sahin. 2011. *The Realitionship Between Intrational Leadership Style And School Culture. Izmir Case*.
- Sholeh, Asrorun, Ni'am. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen*, Jakarta: eLSAS.
- Siagian, P, Sondang. .2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supraptiningrum dan Agustini. 2015. *Building Students Character Through Culture School in Elementary School*. Bandung: UPI press
- Stolp, Stephen, and Stuart C. Smith. 1994. *School Culture And Climate: The Role Of The Leader*. OSSC Bulletin. Eugene: Oregon School Study Council, January 1994. 57 pages.
- Sudrajat, A. 2010. *Pengembangan Budaya Sekolah*. Posted on [4 Maret 2010](#). (Online), diakses 25 April 2012.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi Bandung*. Bandung: Alfabeta.
- Sujdana, N. 2002. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Supardi. 2010. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suwarni, dkk. 2011. *Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Fasilitas Belajar di Rumah terhadap Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Penelitian Kependidikan*. Tahun 21, Nomor 2, Oktober 2011. ISSN: 0854-8323.
- Tabrani, Rusyan dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Thacker, Jerry L., and William D. McInerney. 1992. *Changing Academic Culture To Improve Student Achievement in the Elementary Schools*. *Ers Spectrum* 10, 4 (Fall 1992): 18-23. EJ 454 390.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Tika, M.P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tilaar, H.A.R., 2002, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia; Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, Cet. III, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tim Penyusun. 2010. *Modul Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Atas (SMA)*. Surabaya: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.
- Universitas Lampung. 2009. *Format Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara
- Uliana, Pipit. 2013. *Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kultur Sekolah Pada Siswa Kelas Xi di SMA Negeri 1 Gedangan Sidoarjo*. Surabaya: UMSIDA press.
- Usman. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Wibowo, Agus. 2012. *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widyoko, P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Yukl, Gary. 2006. *Leadership in organizations*. 6th Edition. Upper Saddle River, Pustaka karya.

Yuniar. 2011. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Bumi*. Lampung: Unila Pers.

Zubaedi, 2011. *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana.