MANAJEMEN STRATEGI DAN KEPEMIMPINAN KIAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN

Oleh
Faridz Adha[1], Supardi[2], Ahmad Qurtubi[3]
[1,2,3] UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Email:[1] faridz30061991@gmail.com ,[2] supardi@uinbanten.ac.id
[3]Ahmad.qurtubi@uinbanten.ac.id

Article History:
Received: 08-05-2022
Revised: 12-05-2022
Accepted: 25-06-2022

Keywords:
manajemen strategi, kepemimpinan Kiai dan kinerja tenaga pendidik

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen strategi dan kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Leuwidamar Lebak Banten.Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 30 guru, menentukan besarnya ukuran sampel dari pesantren dengan menggunakan rumus Slovin.Data penelitian diambil melalui angket, observasi, dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskripsi dan analisis kuantitatif dengan program SPSS 23.0. Hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Manajemen strategi kiai dengan kinerja guru.Sedangkan kepemimpinan kiai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.*

.

PENDAHULUAN

Kualitas seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, termasuk didalamnya lembaga pendidikan.Sebab kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpin, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga yang dipimpin pada tujuan yang ditetapkan.Sehubungan dengan hal itu pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi.[1]

Kualitas dan perilaku Kiai hendaknya mencakup hal-hal berikut: (1) Visi yang kuat tentang masa depan Pesantren, dan dorongan terhadap semua staf untuk berkarya menuju perwujudan visi tersebut; (2) Harapan yang tinggi terhadap prestasi murid dan kinerja staf; (3) Pengamatan terhadap tenaga pendidik di kelas dan pemberian balikan positif dan konstruktif dalam rangka pemecahan masalah dan peningkatan pembelajaran; (4) Dorongan untuk memanfaatkan waktu pembelajaran secara efisien dan merancang prosedur untuk mengurangi kekacauan; (5) Pemanfaatan sumber-sumber material dan personil secara kreatif; (6) Pemantauan terhadap prestasi murid

[1]Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan,* (Jakarta: Rajawali, 1986), 1

secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk membimbing perencanaaninstruksional.[2]

Dalam meningkatkan mutu Pesantren, salah satu upaya yang dilakukan Kiai adalah pembinaan staf.Yang dimaksudkan dengan staf adalah sekelompok sumber daya manusia yang bertugas membantu Kiai dalam mencapai tujuan Pesantren, terdiri dari para tenaga pendidik, laboran, pustakawan dan kelompok sumber daya manusia yang bertugas sebagai tenagaadministrasi.

Tenaga pendidik, ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi membimbing, mengajar, dan atau melatih para peserta didik mereka adalah tenaga pengajar, tenaga pendidik yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.[3]

Para tenaga pendidik merupakan bagian integral dari keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategi dalam kehidupan suatu Pesantren.Oleh sebab itu seorang Kiai harus meningkatkan kualitas bagi para tenaga pendidik atau para tenaga pendidik terutama pada aspek etos kerjanya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Tenaga pendidik dan Dosen Bab IV pasal 10 ayat 1 menyatakan kompetensi tenaga pendidik meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, komponen sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[4]

Kompetensi tenaga pendidik dapat dibagi menjadi tiga bidang, yaitu: (1) Kompetensi bidang kognitif, artinya kemampuan intelektual, seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai caramengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang BK dan sebagainya. (2) Kompetensi bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan tenaga pendidik terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya dan sebagainya. (3) Kompetensi perilaku/performance, artinya kemampuan tenaga pendidikdalam berbagai ketrampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, dan sebagainya.[5]

Melihat kompetensi tenaga pendidik di atas, sangat berat, maka perlu pengembangan wawasan bagi tenaga pendidik yaitu sering diadakan pelatihan, penataran demi menunjang kompetensi tenaga pendidik. Tapi kenyataannya dari semuakegiatan itu kita dapat memprediksi ketika tenaga pendidik kembali ke lembaga masing-masing, tidak ada perubahan kinerja yang membawa ke arah kompetensi tenaga pendidik dan mutu pendidikan. Hal ini terjadi kalau dilihat dari segi model kegiatannya hanya mendengar ceramah, tanpa diimplementasikan oleh tenaga pendidik setelah di

[2]Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: eLKaf, 2006), 131-132

[3] Wahyosumidjo,*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2001),271

[4]*Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14 Tahun 2005 tentang Tenaga pendidik dan Dosen*, (Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri, 2006), 7

[5]Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar,* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004),18

Pesantren dan model kegiatan ini tidak pernah diadakan evaluasi yaitu penagihan dalam bentuk implementasi dari pesertakegiatan.[6]

Oleh sebab itu tenaga pendidik membutuhkan kondisi yang positif yang memungkinkan seorang tenaga pendidik mengemban tugasnya secara kreatif, guna mengoptimalkan kemampuan mengabdinya. Ini dapat diupayakan pemenuhannya kalau ada pengakuan dan penghargaan yang memadai, tidak saja melabelinya dengan atribut "*Pahlawan Tanpa Tanda Jasa*" melainkan memberinya kesejahteraan yangmemadai.

Dengan berbagai problema tenaga pendidik yang ada, tenaga pendidik tetap harus dituntut profesional untuk menghasilkan mutu produk yang baik, dan harus dibarengi pula etos kerja yang mantap. Ada tiga ciri dasar yang selalu dapat dilihat pada setiap profesional yang baik mengenai etos kerjanya, yaitu: (a) Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (b) Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan (c) keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya. Ketiga ciri dasar tersebut merupakan etos kerja yang seharusnya melekat pada setiap pekerjaan yangprofesional.[7]

Berdasarkan pemikiran diatas,penulis merumuskan masalah pokok pada penelitian ini adalah: Pertama, apakah ada pengaruh manajemen strategi kiai terhadap kinerja tenaga pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin; Kedua, apakah ada pengaruh Kepemimpinan Kiaiterhadap kinerja tenaga Pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin; Ketiga, apakah ada pengaruh manajemen strategi dan kepemimpinan kiai secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai langkah-langkah atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional dan *verificative.* Varaibel penelitian meliputi dua variable bebas yaitu Manajemen Strategi Kiai (X_1), Kepemimpinan Kiai (X_2) dan variable terikat yaitu Kinerja Tenaga Pendidik (Y).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif deskripsi yang dilakukan di Pesantren Modern Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kabupaten Lebak, Dalam penelitian kuantitatif ini mengikuti pola berfikir deduktif, dimana terjadi proses pengamatan kemudian hipotesis, selanjutnya pengumpulan data lalu pengujian hipotesis dan terakhir kesimpulan. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivism* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[8] Analisis masing-masing variabel akan dihitung menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windo.*

[6] Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002),146-147

[7] Mudjia Rahardjo, *Quovadis Pendidikan Islam, Pembacaan Realitas Pendidikan Islam, Sosial dan Keagamaan*, (Malang: Cendekia Paramulya, 2006), 111

[8] Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014, 8

Berdasarkan dugaan tersebut diatas, penelitian ini melihat hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga penelitiannya ada variabel independen dan dependen.Dari variable tersebut selanjutnya dicarai seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen.Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan korelasi yaitu melihat variabel-variabel yang ada antara variabel bebas dan variabel terikat.Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Manajemen strategi dan kepemimpinan kiai, sedangkan variabel independennya adalah kinerja tenaga pendidik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[9]Populasi adalah keseluruhan responden yang ada.Dalam penelitian ini populasi terdiri pimpinan pondok pesantren (kiai) dan jumlah tenaga pendidik dengan keseluruhan 30 orang.

Sutisno Hadi menyatakan bahwa sampel adalah sebagian populasi yang akan diselidiki.[10] Menurut Suharsimi Arikunto "penelitian sampel baru boleh dilaksnakan apabila keadaan subjek di dalam populasi benar-benar homogeny. Apabila subjek populasi tidak homogeny, maka kesimpulannya tidak boleh diberlakukan bagi seluruh populasi (Hasil tidak boleh digeneralisasikan)."[11] Penelitian ini merupakan penelitian sampel, sehingga metode pengambilan sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan cara random sampling. Teknik pengambilan sampel ini digunakan karena peneliti mencampurkan subjek dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Peneliti dapat memberikan hak yang sama kepada setiap subjek untuk memiliki pilihan untuk dipilih sebagai sampel, sehingga penelitian tidak merasa diistimewakan untuk satu atau lebih subjek sampel.

Sugiyono mengatakan jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan harus mewakili 100% dari populasi, sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Jika jumlah populasi 100 dan hasil penelitian akan diterapkan pada 100 orang tanpa kesalahan, maka jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu 100 orang. Semakin dekat jumlah sampel dengan populasi, semakin rendah kemungkinan kesalahan umum, dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel yang menjauh dari populasi, semakin rendah kesalahan keseluruhan (umumnya berlaku).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dipakai rumus Slovin berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

[9] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung :Alfabeta, 2017). 117

[10] Sutrisno hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta : Andi offset, 2004) 222

[11] Suharsimi Arikunto, P*rosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek,* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), 2002, 110

$$n = \frac{30}{1 + 30\ (0{,}1)^2}$$
$$n = \frac{30}{1 + 30\ (0{,}01)}$$
$$n = \frac{30}{1 + 0{,}30}$$
$$n = \frac{30}{1{,}30}$$
$$n = 23$$
$$n = 23$$

Jadi sampel yang diteliti adalah sebanyak 23 guru dari total 30 tenaga pendidik yanga ada di Pesantren Modern Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kabupaten Lebak.

Metode pengumpulan data diartikan yang dapat menunjang sejumlah data yang diasumsikan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menguji hipotesis penelitian.Menurut sugiono Instrumen penelitian adalah suatu alat untuk mengukur fenomena alam maupun soisal yang diamati.[12]

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai dalam analisis penelitian ini, teknik penelitian meliputi metode angket, metode observasi, dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Strategi

Berdasarkan data hasil dari 30 sampel penelitian diketahui skor nilai terendah 30 dan tertinggi 150 total jumlah keseluruhan 4034 Perhitungan secara kelompok rata-rata (mean) 124,5; median = 123,88; modus = 126,5; varian 812,1 dan standar deviasi 28.49. Tingkat ketercapaian X^1 (Manajemen Strategi) didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0%-20% = Sangat Baik
21%-40% = Tidak Baik
41%-60% = Cukup Baik
61%-80% = Baik
81%-100% = Sangat Baik

Tingkat ketercapaian variabel X^1 (Manajemen Strategi) berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 99,6% tergolong dalam kategori baik, hal ini didasarkan perhitungan sebagai berikut:

Rata-rata = $\frac{\text{rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}}$ X 100

= $\frac{124{,}5}{125}$

= 99,6

Kesimpulan tingkat pengaruh variabel X^1 (Manajemen Strategi) berdasarkan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal termasuk dalam kategori sangat baik atau

[12] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfa Beta, 2011),148

tinggi. Sebaran data variabel X^1 (Manjemen Strategi) apabila digambarkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Distribusi Frekuensi Variabel X^1 (Manajemen Strategi)

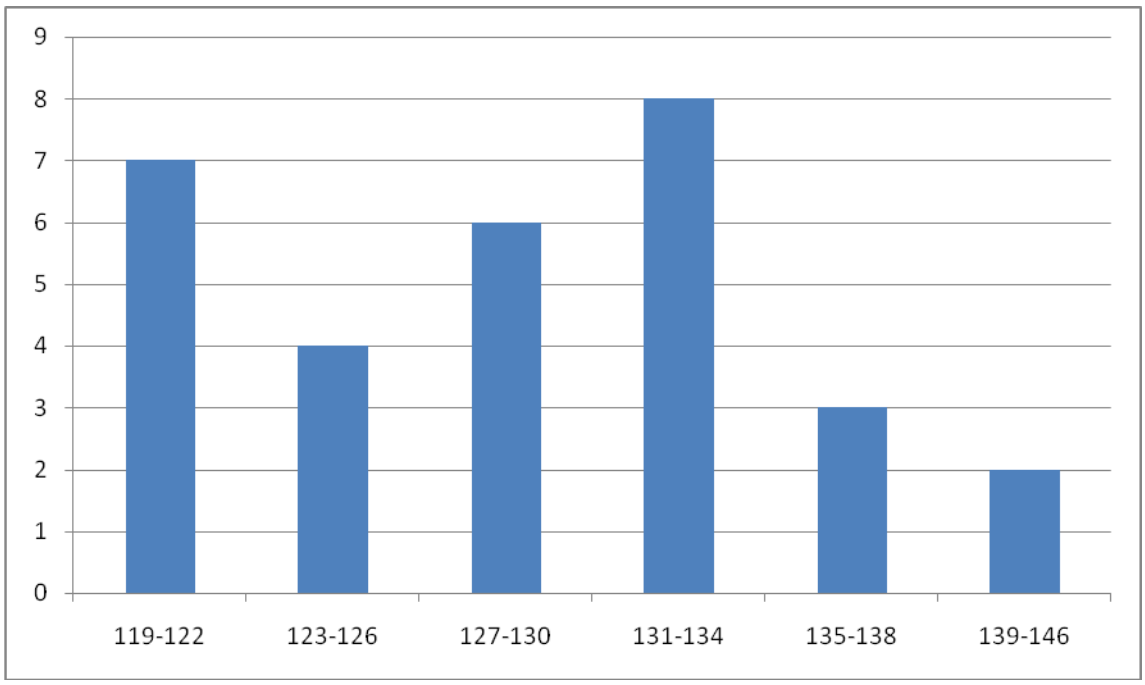
Interval Kelas	*Frekuensi Absolut*	*Frekuensi Presentase*
119-122	7	23,33%
123-126	4	13,33%
127-130	6	20%
131-134	8	26,66%
135-138	3	10%
139-145	2	6,66%
M	30	100,00%

Tabel diatas menunjukan variabel X^1 (Manajemen Startegi) pada interval 119-122 frekusensinya mencapai 7 orang dan merupakan 23,33% dari 30 guru, pada interval 123-126 frekuensinya mencpai 4 orang dan merupakan 13,33% dari 30 guru, pada interval 127-130 frekuensinya mencapai 6 orang dan merupakan 20% dari 30 guru, pada interval 131-134 frekuensinya mencapai 8 orang dan merupakan 26,66% dari 30 guru, pada interval 135-138 frekuensinya mencapai 3 orang dan merupakan 10% dari 30 guru, pada interval 139-145 frekuensinya mencapai 2 orang dan meruapakan 6,66% dari 30 guruTingkat Manajemen Strategi didasarkan pada tabel distribusi frekuensi pada tabel diatas. Bila dikategorikan adalah sebagai berikut:

Kelas interval 119-122 = Sangat Baik Sekali
Kelas interval 123-126 = Cukup Baik
Kelas interval 127-130 = Sangat Baik
Kelas interval 131-134 = Sangat Baik Sekali
Kelas interval 135-138 = Baik
Kelas interval 139-146 = tidak Baik

Tabel diatas menunjukan variabel X^1 (Manajemen Strategi) pada kategori sangat baik sekali frekuensinya mencapai 23,33%. Pada kategori Cukup baik frekuensinya mencapai 13,33%, pada kategori Sangat Baik frekuensinya mencapai 20%, pada kategori Sangat Baik Sekali frekuensinya mencapai 26,66%, pada kategori baik frekuensinya mencapai 10%, pada kategori tidak baik frekuensinya mencapai 7,81%, pada kategori sangat baik sekali frekuensinya mencapai 6,66%.

Dengan demikian data tergolong baik. Penyebaran skor Manajemen Strategi secara visual disajikan dalam bentuk histogram serta poligon pada gambar berikut:



Dari gambar diatas menunjukan histogram variabel X^1 (Manajemen Strategi) pada batas nyata 119-122 frekuensinya mencapai 7 orang dari 30 guru, pada batas nyata 123-126 frekuensinya mencapai 4 orang dari 30 guru, pada batas nyata 127-130 frekuensinya mencapai 6 orang dari 30 guru, pada batas nyata 131-134 frekuensinya mencapai 8 orang dari 30 guru, pada batasnyata 135-138 frekuensinya mencapai 3 orang dari 30 guru, pada batas nyata 139-146 frekuensinya mencapai orang dari 30 guru.

Kesimpulan histogram menunjukan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak baik. Tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik dan garis lengkung polygon membentuk menunjukan sebaran data tersebar pada kelompok rata-rata, sebagian kecil pada kelompok dibawah rata-rata sebagian kecil pada kelompok di atas rata-rata.

2. Kepemimpinan Kiai

Berdasarkan data hasil dari 30 sampel penelitian diektahui skor nilai terendah 30 dan teringgi 150 total jumlah keseluruhan adalah = 3612 Perhitungan secara kelompok rata-rata (mean) 129,69; median = 122,9; modus = 123,4; varian 130,62, dan standar deviasi 11,42.

Tingkat ketercapaian X^2 (Kepemimpinan Kiai) didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0%-20% = Sangat Baik
21%-40% = Tidak Baik
41%-60% = Cukup Baik
61%-80% = Baik
81%-100% = Sangat Baik

Tingkat ketercapaian variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 99,23% tergolong dalam kategori baik, hal ini didasarkan perhitungan sebagai berikut:

Rata-rata = $\frac{\text{rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}}$ X 100

= $\frac{129,69}{130}$

= 99,23

Kesimpulan tingkat pengaruh variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) berdasarkan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal termasuk dalam kategori sangat baik atau tinggi. Sebaran data variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) apabila digambarkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Distribusi Frekuensi Variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai)

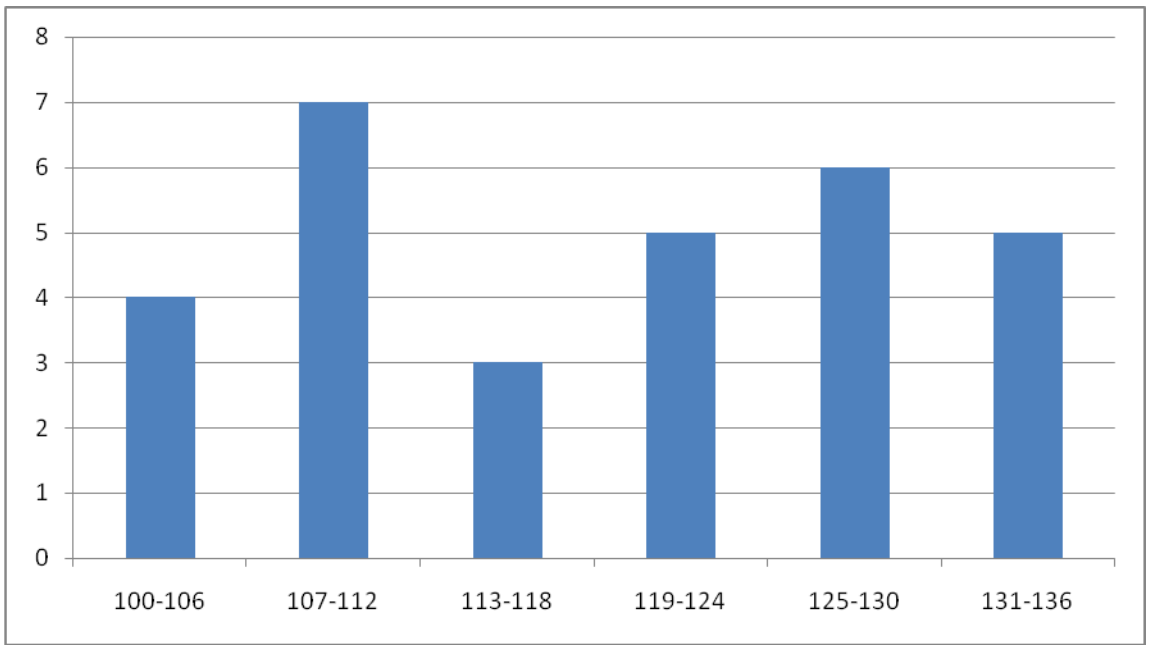
Interval Kelas	*Frekuensi Absolut*	*Frekuensi Presentase*
100-106	4	13,33%
107-112	7	23,33%
113-118	3	10%
119-124	5	16,66%
125-130	6	20%
131-136	5	16,66%
	30	100,00%

Tabel diatas menunjukan variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) pada interval 100-106 frekuensinya mencapai 4 orang dan merupakan 13,33% dari 30 orang guru, pada interval 107-112 frekuensinya mencapai 7 orang dan merupakan 23,33% dari 30 orang guru, pada interval 113-118 frekuensinya mencapai 3 orang dan merupakan 10% dari 30 orang guru, pada interval 119-124 frekuensinya mencapai 5 orang dan meruapakan 16,66% dari 30 orang guru, pada interval 125-130 frekuensinya mencapai 6 orang dan merupakan 20% dari 30 orang guru, pada interval 131-136 frekuensinya mencapai 5 orang dan merupakan 16,66% dari 30 orang guru.

Kelas interval 100-106 = Sangat Baik
Kelas interval 107-112 = Sangat Baik Sekali
Kelas interval 113-118 = Baik
Kelas interval 119-124 = Sangat Baik
Kelas interval 125-130 = Sangat Baik Sekali
Kelas interval 131-136 = Sangatbaik

Tabel diatas menunjukan variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) pada kategori sangat t baik frekuensinya mencapai 13,33%. Pada kategori sangat baik sekali frekuensinya mencapai 23,33%, pada kategori baik frekuensinya mencapai 10%, pada kategori sangat baik frekuensinya mencapai 16,66%, pada kategori sangat baik sekali frekuensinya mencapai 20%, pada kategori sangat baik frekuensinya mencapai 16,66% dari 30 orang guru.

Dengan demikian data tergolong baik. Penyebaran skor Kepemimpinan Kiai secara visual disajikan dalam bentuk histogram serta poligon pada gambar berikut:



Dari gambar diatas menunjukan histogram variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) pada batas nyata 100-106 frekuensinya mencapai 4 orang dari 30 guru, pada batas nyata 107-112 frekuensinya mencapai 7 orang dari 30 guru, pada batas nyata 113-118 frekuensinya mencapai 3 orang dari 30 guru, pada batas nyata 119-124 frekuensinya mencapai 5 orang dari 30 guru, pada batasnyata 125-130 frekuensinya mencapai 6 orang dari 30 guru, pada batas nyata 131-136 frekuensinya mencapai 5 orang dari 30 guru.

Kesimpulan histogram menunjukan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak baik. Tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik dan garis lengkung polygon membentuk menunjukan sebaran data tersebar pada kelompok rata-rata, sebagian kevil pada kelompok dibawah rata-rata sebagian kecil pada kelompok di atas rata-rata.

3. Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan data hasil dari 30 sampel penelitian diektahui skor nilai terendah 30 dan teringgi 150 total jumlah keseluruhan adalah = 3856 Perhitungan secara kelompok rata-rata (mean) 126,93; median = 128,8; modus = 123,4; varian 183,8, dan standar deviasi 10,05.

Tingkat ketercapaianY (Kinerja Tenaga Pendidik) didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0%-20% = Sangat Baik
21%-40% = Tidak Baik
41%-60% = Cukup Baik
61%-80% = Baik
81%-100% = Sangat Baik

Tingkat ketercapaian variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 99,66% tergolong dalam kategori baik, hal ini didasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100$$

$= \frac{129.69}{140}$

= 90,66

Kesimpulan tingkat pengaruh variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) berdasarkan rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal termasuk dalam kategori sangat baik atau tinggi. Sebaran data variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) apabila digambarkan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik)

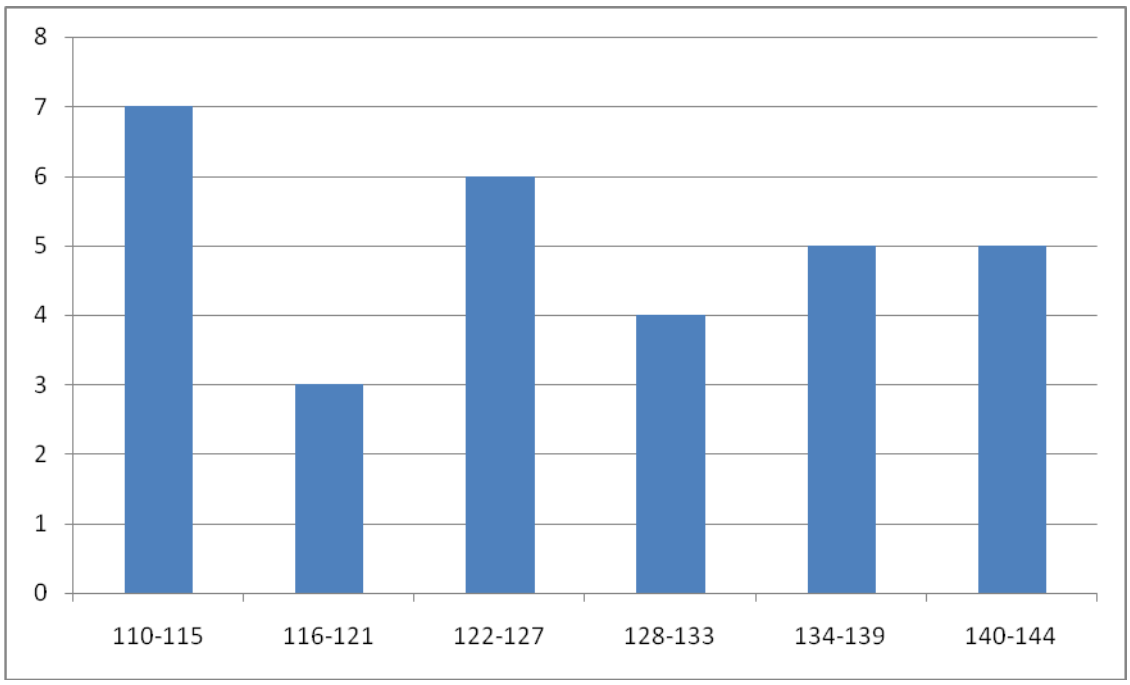
Interval Kelas	*Frekuensi Absolut*	*Frekuensi Presentase*
110-115	7	23,33%
116-121	3	10%
122-127	6	20%
128-133	4	13,33%
134-139	5	16,66%
140-144	5	16,66%
	30	100,00%

Tabel diatas menunjukan variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) pada interval 110-115 frekuensinya mencapai 7 orang dan merupakan 23,33% dari 30 guru, pada interval 116-121 frekuensinya mencapai 3 orang dan merupakan 10% dari 30 guru, pada interval 122-127 frekuensinya mencapai 6 orang dan merupakan 20% dari 30 guru, pada interval 128-133 frekuensinya mencapai 4 orang dan meruapakan 13,33% dari 30 guru, pada interval 134-139 frekuensinya mencapai 5 orang dan merupakan 16,66% dari 30 guru, pada interval 140-144 frekuensinya mencapai 5 orang dan merupakan 16,66% dari 30 guru.

Kelas interval 110-115 = Sangat Baik Sekali
Kelas interval 116-121 = Baik
Kelas interval 122-127 = Sangat Baik Sekali
Kelas interval 128-133 = Cukup Baik
Kelas interval 134-139 = Baik Sekali
Kelas interval 140-144 = Baik Sekali

Tabel diatas menunjukan variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) pada kategori sangat baik sekali frekuensinya mencapai 23,33%. Pada kategori baik frekuensinya mencapai 10%, pada kategori sangat baik sekali frekuensinya mencapai 20%, pada kategori cukup baik frekuensinya mencapai 13,33%, pada kategori baik sekali frekuensinya mencapai 16,66%, pada kategori baik sekali frekuensinya mencapai 16,66%dari 30 guru.

Dengan demikian data tergolong baik. Penyebaran skor Y (Kinerja Tenaga Pendidik) secara visual disajikan dalam bentuk histogram serta poligon pada gambar berikut:



Dari gambar diatas menunjukan histogram variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) pada batas nyata 110-115 frekuensinya mencapai 7 orang dari 30 guru, pada batas nyata 116-121 frekuensinya mencapai 3 orang dari 30 guru, pada batas nyata 122-127 frekuensinya mencapai 6 orang dari 30 guru, pada batas nyata 128-133 frekuensinya mencapai 4 orang dari 30 guru, pada batasnyata 134-139 frekuensinya mencapai 5 orang dari 30 guru, pada batas nyata 140-144 frekuensinya mencapai 5 orang dari 30 guru.

Kesimpulan histogram menunjukan sebaran data cukup merata dan baik serta bervariasi pada kategori sangat tidak baik. Tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik dan garis lengkung polygon membentuk menunjukan sebaran data tersebar pada kelompok rata-rata, sebagian kevil pada kelompok dibawah rata-rata sebagian kecil pada kelompok di atas rata-rata.

A. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan uji normalitas dari data dengan metode Chi-Kuadrat. Hasil uji normalitas menunjukan bahwa data Variabel X^1 (Manajemen Strategi), Variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) dan Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) berdistribusi normal, dengan membandingkan $Y1_{hitung}$dengan $Y1_{tabel}$dengan taraf signifikasi pada α = 0,05. Apabila $Y1_{hitung}$ lebih kecil dari $Y1_{tabel}$ maka data distribusi nromal. Jika Y_1 ditolak maka data berasal dari populasi berdistribusi tidak nornal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas

No	N	A	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
1	30	0,05	0,799	0,886	H_0 Diterima	Normal
2	30	0,05	0,123	0,886	H_0 Diterima	Normal
3	30	0,05	0,375	0,886	H_0 Diterima	Normal

Tabel diatas adalah rangkuman analisis uji normalitas data dengan uji Liliefors didapati variabel X^1 (Manajemen Strategi) X^2_{hitung} = 0,799 sedangkan X^2_{tabel} = pada α = 0,05; dk (k-3) = 0,886 karena X^2_{hitung} = 0,799 < 0,886 = X^2_{tabel} maka data variabel X^1 (Manajemen Strategi) berdistribusi nromal. Variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) X^2_{hitung} = 0,123 sedangkan X^2_{tabel} = pada α = 0,05; dk (k-3) = 0,886 karena X^2_{hitung} = 0,123 < 0,886 = X^2_{tabel} maka data variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) berdistribusi normal. Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) X^2_{hitung} = 0,375 sedangkan X^2_{tabel} = pada α = 0,05; dk (k-3) = 0,886 karena X^2_{hitung} = 0,375 < 0,886 = X^2_{tabel} maka data variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) berdistribusi nromal.

2. Uji Homogenitas

Di samping pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data dari ketiga variabel data hasil penelitian memiliki pola sebaran normal, dilakukan juga uji homogenitas untuk mengetahui seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan uji X^2. Untuk menyatakan bahwa varians-varians adalah homogen, maka dilakukan dengan membandingkan uji F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan koefisien signifikasi yang diajukan (0,05). Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka varians-varians adalah homogen dan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka varians-varians tidak homogen. Dari perhitungan yang diperoleh rangkuman analisis uji homogenitas sebagai berikut:

Rangkuman Analisis Hasil Uji Homogenitas

No.	Uji Homogenitas	Nilai Varians	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
1.	Manajemen Strategi	22,28	1,82	1,87	F_{hitung}< F_{tabel} maka varians-varians adalah homogeny
2.	Kepemimpinan Kiai	12,19			
3.	Kinerja Tenaga Pendidik	16,11			

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,82 dengan F_{tabel} sebesar 1,87. Untuk menguji apakah varians-variansnya homogen, maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansinya. Karena F_{hitung}< F_{tabel}, maka varians-varians adalah homogen.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi Koefiensi Korelasi, Signifikansi Korelasi, Kofesiensi Determinasi

a. Korelasi X11 terhadap Y

Selanjutnya dilakukan Uji koefisiensi korelasi, koefisiensi determinasi dan uji signifikansi antara Variabel X^1 (Manajemen Strategi) dengan Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) dan X^2 (Kepemimpinan Kiai) dengan Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) seperti pada tabel di bawah ini.

Korelasi	N	r	thitung	Tabel	
				a=0,05	a=0,01
Rx1y	30	0,210	0,48	1,58	58,9

Tabel diatas adalah hasil analisis sederhana diperoleh koefisiensi r_{xy} = 0,05 dari hasil uji signifikansi korelasi diperoleh t_{hitung} = 0,05 koefisien korelasi sederhana ini ditunjukan dengan t_{hitung}< t_{tabel} atau 0,48 < 58,9 pada α = 0,05 dan derajat kebebasan 62. Dengan

demikian korelasi antara variabel X^1 (Manajemen Strategi) dan variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) sangat berarti.

b. Korelasi X2 terhadap Y

Selanjutnya diadakan uji koefisien determinasi r_{xy}^2 = 0,48 berarti kontribusi variabel X (Manajemen Strategi) terhadap Y (Kinerja Tenaga Pendidik) sebesar 23,04% selebihnya 76,96% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.

Korelasi	N	r	thitung	Tabel	
				a=0,05	a=0,01
Rx2y	30	0,342	3,86	1,58	58,9

Kemudian hasil analisis sederhana diperoleh koefisiensi r_{xy} = 0,05 dari uji signifikansi kolerasi diperoleh t_{hitung} = 3,86 koefisien kolerasi sederhana ditunjukan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau 3,86 < 58,9 pada α = 0,05 dan derajat kebebasan 62. Dengan demikian kolerasi antara variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) dan variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) sangat berarti.

c. Korelasi X1, X2 terhadap Y

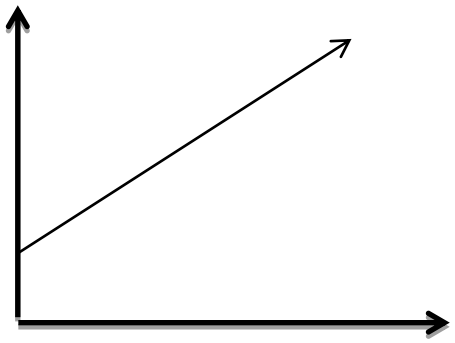
Selanjutnya diadakan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi r_{xy}^2 = 0,05 berarti kontribusi variabel X^1 (Manajemen Sarana Prasrana) terhadap variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) sebesar 4,41% selebihnya 95,59% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Perlu diadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kepemimpinan Kiai.

2. Uji Regresi

a. Uji Linieritas Regresi Sederhana

1) Regresi X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil uji linieritas regresi sederhana diperoleh persamaan regresi adalah Y = 52,19 + 0,59 Y. Artinya setiap perubahan satuan variabel X, maka akan terjadi perubahan pula sebesar 0,59 pada variabel Y pada konstanta 52,78.

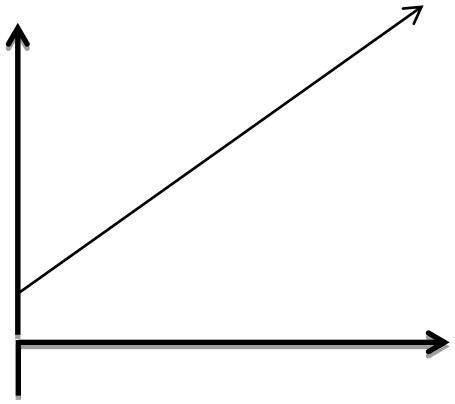


F
180- Y = 52,19 + 0,59 X^1
160-
120-
80-
40-
0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 X

Gambar diatas Linieritas Regresi Variabel X_1 terhadap Y

2) Regresi X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil uji linieritas regresi sederhana diperoleh persamaan regresi adalah Y = 29,67 + 0,23 X_2, artinya setiap perubahan satuan variabel X_2, maka akan terjadi perubahan pula sebesar 0,23 pada variabel X Pada Konstanta 29,90.



F
180-
Y = 29,67 + 0,23 X
150-
120-
90-
60-
30-
0 2 4 6 8 10 12 14 16 18 X

Gambar diatas Linieritas Regresi Variabel X_2 terhadap Y

3) Regresi Ganda Variabel X_1, terhadap X_2terhadap Y

Berdasarkan hasil uji regresi ganda dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Hal inin dibuktikan dengan uji regresi ganda diperoleh hasil sebagai:

Hasil Anlisis Uji Regresi Ganda antara X_1, X_2 dan Y

Nilai konstanta Y (α)	Nilai arah Prediksi (b)	Koefisien Determinasi	Signifikansi	Taraf signifikan
12,35	b_1 = 0,29 b_2 = 0,79	90,25%	F_{hitung} = F_{tabel}=	0,05

Data di atas diperoleh persamaan regresi yang terbentuk antara X_1, X_2 dan Y adalah Y = $a + b_1X_1 + b_2X_2$ = 12,35 + 8,39 X_1 + 0,79 X_2, artinya jika X_1 dan X_2 diabaikan maka Y sebesar 12,35 dan setiap penambahan 1 point pada X_1 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,29 dan setiap penambahan 1 point pada X_2 akan memberikan tambahan pada Y sebesar 0,79.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Uji Hipotesis Pertama (X_1 terhadap Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji "t", diketahui t_{hitung}= 0,48, dan bila dibandingkan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan db: 65-3 = 62, diketahui t_{tabel} = 58,9. Terhadap demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 58,9 > 0,48. Maka Haditerima terhadap demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Manajemen Strategi terhadp Kinerja Tenaga Pendidik.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (CD) dikethui kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 23,04 selebihnya 76,96% dipengaruhi faktor lain.

2. Uji Hipotesis Kedua (X_2 terhadap Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji "t", diketahui t_{hitung}= 0,48, dan bila dibandingkan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan db: 65-3 = 62, diketahui t_{tabel} = 58,9. Terhadap demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 58,9 > 0,48. Maka Haditerima terhadap demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Manajemen Strategi terhadp Kinerja Tenaga Pendidik.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (CD) dikethui kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 23,04 selebihnya 76,96% dipengaruhi faktor lain.

3. Pengujian Hipotsesi Ketiga

Berdasarkan hasil uji regresi ganda dapat diketahui tedapat pengaruh yang signifikan anatara Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik. Hal ini dapat diketahui dari X_1, X_2 dan Y adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ = 13,50 + 0,29 X_1 + 0,47 X_2, artinya jika X_1 dan X_2 diabaikan maka Y sebesar 13,50% dan setiap penambahan 1 point pada X_1 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,29 dan setiap penambahan 1 point pada X_2 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,47, persamaan regresi ini signifikan dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh F_{tabel}sebesar 3,83. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 3,83 < 4,98, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai terhadapa Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai penelitian yang di lakukan di Pesantren Sultan hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak tentang Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik, terhadap tujuan menjawab rumusan masalah penelitian dan mendapatkan jawaban dari hipotesis penelitian.

Untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan tersebut, peneliti kemudian melakukan pengumpulan data terhadap menggunakan instrument angket, jumlah pertanyaan/pernyataan yang digunakan sebanyak 30 item pada tiap variabel penelitian yang kemudian angket tersebut disebarkan kepada 30 responden sebagai sampel peneliian.

Hasil perhitungan statistik menunjukan bahwa pengujian hipotesis penelitian pada tiap uji hipotesis diperoleh sebagai berikut.

1. Manajemen Strategi (X1)

Tingkat ketercapaian, hasil penelitian tingkat ketercapaian pemberian Manajemen Strategi dalam penelitian ini mencapai rata-rata 124,5 dengan presentase 99,06% termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Manajemen Strategi yang mencapai 99,06% juga didapati dalam penelitian yang menyatakan bahwa gambaran umum Manajemen Strategi addalah 90% dan berada dalam

kategori yang tinggi begitu juga hasil penelitian lain (strategi yang baik terhadap keberhasilan lembaga pendidikan Islam adalah (74,72%) dan berada dalam kategori sedang.

2. Kepemimpinan Kiai (X2)

Hasil penelitian tingkat ketercapaian peningkatan Kepemimpinan Kiai dalam penelitian ini mencapai rata-rata 122,9 dengan presentase 99,23% termasuk ke dalam kategori baik.

Kepemimpinan Kiai yang mencapai 99,23% juga didapati dalam penelitian yang lain yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kiai adalah 99,23% dan berada dalam kategori yang tinggi. Begitu juga dengan penelitan lainnya yaitu dengan menunjukan hasil rata-rata prsentase 67,66% termasuk ke dalam kategori sedang.

3. Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Hasil penelitian tingkat ketercapaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam penelitian ini mencapai rata-rata 126,93 dengan presentase 99,66% termasuk dalam kategori baik.

Keberhasilan dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik akan menjadi agenda utama semua birokrasi pendidikan. Kinerja Tenaga Pendidik mencapai 99,66% didapati dalam penelitian yang menyatakan bahwa gamabaran Kinerja Tenaga Pendidik adalah 99,66% begitu juga hasil penelitan lain (tingkat prestasi, disiplin dan kreatif tenaga pendidik) menunjukan hasil 71,12% berada dalam kategori sedang.

4. Pengaruh X1 terhadap Y

Sedangkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat dinyatakan berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji korelasi sederhana terdapat pengaruh Manajemen Strategi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak sebesar 23,04%, berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukan penerimaan hipotesis alternatif (H_1) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (H_0) yang artinya "Terdapat pengaruh antara *Manajemen Strategi* terhadap *Kepemimpinan Kiai*". Di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak.

Hasil penelitian yang di lakukan di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak menunjukan bahwa terdapat korelasi sederhana antara Manajemen Strategi dengan Kinerja Tenaga Pendidik diperoleh koefisiensi korelasi r determinasi rx_y^2 = 0,48, berarti kontribusi variabel X^1 (Manajemen Strategi) yang menunjukan bahwa pengaruh manajemen strategi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 23,04%, hasil penelitian lain (Strategi yang baik terhadap keberhasilan pendidikan Islam) menunjukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan terhadap lembaga pendidikan islam sebesar 38%.

5. Pengaruh X2 terhadap Y

Sedangkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat dinyatakan berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji korelasi sederhana Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak sebesar 95,59% berdsarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukan penerimaan hipotesis alternatif (H_1) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (H_0) yang artinya "Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik". di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak.

Hasil penelitian yang di lakukan di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak menunjukan bahwa terdapat korelasi sederhana antara Kepemimpinan Kiai dengan Kinerja Tenaga Pendidik diperoleh koefisiensi korelasi r determinasi rx_y^2 = 0,21 berarti kontribusi variabel X^2 (Kepemimpinan Kiai) yang menunjukan bahwa pengaruh Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 4,41%.

Hasil penelitian lain menunjukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan terhadap lembaga pendidikan islam sebesar 38%.

6. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil uji regresi ganda dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik. Hal ini X_1, X_2 dan Y adalah Y = $a + b_1X_1 + b_2X_2$ = 13,50 + 0,29 X_1 + 0,47 X_2, artinya jika X_1 dan X_2 diabaikan maka Y sebesar 13,50% dan setiap penambahan 1 point pada X_1 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,29 dan setiap penambahan 1 point pada X_2 akan memberikan tambahan Y sebesar 0,47, persamaan regresi ini signifikan dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh F_{tabel}sebesar 3,83. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 3,83 < 4,98, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik.

Adanya pengaruh Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai terhadap peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik didukung oleh kajian-kajian, hubungan antara Manajemen Strategi didukung oleh kajian yang menunjukan terdapat pengaruh manajemen terhadap Kinerja Tenaga Pendidik secara signifikan dan positif sebesar 23,04% dan pengaruh Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 38% menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Tanggung jawab seorang tenaga pendidik atau seorang guru terhadap amanat yang dibebankannya seharusnya diwujudkan dalam upaya mengembangkan profesinalitasnya yaitu mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik yang berkualitas dan tanduknya, untuk itu diharapkan dan diharsukan setiap guru meningkatkan kulitas pribadi maupun sosialnya baik dengan belajar sendiri maupun melalui sumber lain, seperti buku-buku, mengikuti seminar, penataran, maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan prestasi analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pertama, berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan pengujian hipotesis penelitian, rumusan masalah ketercapaian pengaruh Manajemen Strategi di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak pada kategori sedang hal ini ditunjukan dengan hasil angket rata-rata 124,5 dengan frekuensi mencapai 99,6% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi faktor-faktor yang lain.Kedua, terdapat pengaruh Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak sebesar 23,04%, berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukan penerimaan hipotesis alternatif (H_1) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (H_0) yang artinya "Terdapat Pengaruh antara *Manajemen Strategi* terhadap *Kinerja Tenaga Pendidik*". Guru di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak. Ketiga, terdapat pengaruh antara Manajemenn Strategi dan Kepemimpinan Kiai terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak sebesar 95,59%, berdasarkan

perhitungan tersebut maka hasil uji hipotesis menunjukkan peneriman hipotesis alternatif (H_1) dan penolakan terhadap hipotesis nihil (X_0) yang artinya "Terdapat pengaruh antara *Mutu Tenaga Pendidik* terhadap *Mutu pembelajaran*". di Pesantren Sultan Hasanuddin Al-Jawi Kab. Lebak

.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdullah, T. Y. (1994). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis.* Surabaya: Arkola.
[2] Al-Maraghi, A. M. (1986). *Terjemah Tafsir Al-Maraghi.* Semarang: CV. Toha Putra.
[3] al-Nawawî, I. (1349 H). *Syarh Shahîh Muslîm.* Cairo: Syirkat Iqâmat al-Dîn.
[4] Anwar, M. I. (2004). *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.
[5] Arifin, B. &. (2004). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian.* Jakarta: Ar-Ruzz.
[6] Arifin, I. (1993). *Kepemimpinan Kiai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng.* Malang: Kalimasada Press.
[7] Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek.* Jakarta : PT Rineka Cipta.
[8] Arikunto, S. (2010). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.
[9] Charmer, F. E. (1974). *Leadership and Effective Management.* Glenview Illinois: Scott,Foresman and Company.
[10] Cuolter, S. P. (2009). *Manajemen.* Jakarta: Indeks.
[11] Daft, R. L. (2010). *New Era Of Management* . Jakarta: Selemba Empat.
[12] Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan.* Bandung: Pustaka Setia.
[13] Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos.* Bandung: Alfabeta.
[14] David, F. R. (2010). *Strategic Manajemen (Manajemen Strategik) konsep* . Jakarta: Selemba Empat.
[15] Dhofier, Z. (1982). *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Kyai.* Jakarta: LP3ES.
[16] Emda, E. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Professional. *Lantanida Journal*, Vol. 4, No. 2.
[17] Fatah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
[18] George R. Terry. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen* . Jakarta: Bumi Aksara.
[19] Goodwin. (1996). *Theoris of Leadership.* New Jersey: Mc Graw Hill Comp.
[20] Grafin. (2004). *Manajemen Jilid 1 Edisi 7* . Jakarta: Erlangga.
[21] Hadari, N. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
[22] hadi, S. (2004). *Analisis Regresi.* Yogyakarta : Andi offset.
[23] Husaini, U. (1989). *manajemen teori dan penerepannya.* Bandung : Sinar Baru.
[24] Husaini, U. (Jakarta). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan.* 2009: Bumi Aksara.
[25] Indonesian, U.-U. R. (2006). *No. 14 Tahun 2005 tentang Tenaga Pendidij dan Dosen.* Jakarta: Novindo Pustaka Mandiri.
[26] Jhon A. Pearce, R. B. (2009). *Strategic Manajemen (Formula Implementasi dan Pengendalian).* Jakarta: Selemba Empat.
[27] Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo.

[28] Kartini, K. (1985). *Menyiapkan dan Memadukan Karir.* Jakarta: CV. Rajawali.
[29] Kartono, K. (1986). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajawali.
[30] Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Rosda Karya.
[31] Manullang, M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen* . Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
[32] Mujiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian.* Yogyakarta: UII Press.
[33] Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran kreatif dan Menyenangkan.* Jakarta : Rosdakarya.
[34] Nana, S. (2015). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
[35] Nawawi, H. (1987). *Administrasi Pendidikan.* Jakarta: Haji Masagung.
[36] Nurdin. (2004). *Kiat Menjadi Guru Profesional.* Yogyakarta: Prismasophie.
[37] P., S. (2009). *Siagian, Tipe-tipe Kepemimpinan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
[38] Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPEE.
[39] Qomar, M. (2004). *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi.* Jakarta: Erlangga.
[40] Qomar, M. (2007). *Strategi Baru Pengelolaan Pendidikan Islam : Manajemen Pendidikan Islam* . Jakarta: Erlangga.
[41] R.W. Griffin. (2004). *Manajemen Edisi 7.* Jakarta : Erlangga .
[42] Rahardjo, M. (2006). *Quovadis Pendidikan Islam, Pembacaan Realitas Pendidikan Islam, Sosial dan Keagamaan* . Malang: Cendekia Paramulya.
[43] RI, D. (1988). *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.
[44] RI, D. A. (1997). *Al-Qur'an dan Terjemahan* . Jakarta: Depag.
[45] Rivai. (2003). *Kepemimpinan Pendidikan.* Jakarta: Cahaya Ilmu.
[46] S.S, D. (n.d.). *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap.* Surabaya: Apollo.
[47] Sagala, S. (2000). *Administrasi Pendidikan Kontemporer.* Bandung: CV.Alfabeta.
[48] Saha, A. H. (2004). *Peningkatan Mutu Terpadu Pesantren dan Madrasah Diniyah.* Jakarta: Diva Pustaka.
[49] Sallis, E. (2006). *Total Quality Manajemen In Education* . Yogyakarta: Ircisod.
[50] Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Kencana Prenada Group.
[51] Sardiman, A. (2000). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
[52] Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi.* Bandung: PT Refika Aditama.
[53] Shaleh, A. R. (1982). *Pedoman Pembinaan Pondok Pesantren.* Jakarta: Depag RI.
[54] Simamora, H. (1995). *Manajemen Sunber Daya Manusia.* Jakarta: STIE YKPN.
[55] Soegiarto. (2004). *Statistik Lanjutan.* Jakarta: Rineka Cipta.
[56] Soehardjono. (1998). *Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Singkat Tentang Pemimpin dan Kepemimpinan serta Usaha-Usaha Pengembangannya.* Malang: APDN Malang: Jawa Timur.
[57] Stephen P. Robbins, M. C. (2010). *Manajemen Edisi Kedelapan.* Jakarta: : Salemba Empat.
[58] Stephen P. Robbins, r. (1983). *Essential of Organizational Behavior.* Prentice-Hal.
[59] Sudjana, N. (2004). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar.* Bandung: Sinar Baru Algesindo.
[60] Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Alfa Beta.
[61] Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

[62] Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
[63] Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi.* Bandung: PT. Alfabeta.
[64] Sukamto. (1999). *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren.* Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
[65] Sulistyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam.* Surabaya: eLKaf.
[66] Sunarto. (1994). *Manajemen Strategi edisi pertama* . Malang: STIE Malang : Kucecwara.
[67] Tracey, W. R. (1974). *Managing Training an Development System.* USA: AMACOM.
[68] Usman Husaini. (2009). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.
[69] Usman, M. U. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
[70] Wahid, A. (1985). *"Pesantren sebagai Subkultur", dalam M. Dawam Rahardjo (ed.), Pesantren dan Pembaruan.* Jakarta: LP3ES.
[71] Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[72] Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[73] Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[74] Wahyusumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
[75] Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks.
[76] Yunus, M. (2000). *Tarjamah al-Qur'anul Karim.* Bandung: PT. al-Ma'arif.