PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH SANTRI MELALUI PROFESIONALISME GURU DI PONDOK PESANTREN IHYAUL QUR'AN NURURRAHMAN WAGIR MALANG

TESIS

Oleh:

AMHAR GALIH WICAKSONO

220106210058

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH SANTRI MELALUI PROFESIONALISME GURU DI PONDOK PESANTREN IHYAUL QUR'AN NURURRAHMAN WAGIR MALANG

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Pada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Oleh:
AMHAR GALIH WICAKSONO
220106210058

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH SANTRI MELALUI PROFESIONALISME GURU DI PP IHYAUL QUR'AN NURURRAHMAN WAGIR MALANG"**

Setelah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Pembimbing I,

Dr. H. Mohammad Asrori, M.Ag

NIP. 196910202000031001

Pembimbing II,

Dr. Muhammad, LC., M. Th.I

NIP. 198904082019031017

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

NIP. 198010012008011016

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul **"Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang"**, yang disusun oleh Amhar Galih Wicaksono (NIM. 220106210058) ini telah diujikan dan dipertahankan dalam ujian Tesis yang diselenggarakan pada hari 2024 dan telah diperbaiki sebagaimana saran-saran Dewan Penguji. Dewan Penguji di bawah ini telah memeriksa perbaikan-perbaikan yang telah disarankannya dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Dua Magister Pendidikan (M.Pd.)

Dewan Penguji:

Prof. Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd
NIP. 196905262000031003 — **Penguji Utama**

Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, M.A
NIP. 197107012006042001 — **Ketua Penguji**

Dr. H. Muhammad Asrori, M.Ag
NIP. 196910202000031001 — **Penguji**

Dr. Muhammad, LC., M. Th.I
NIP. 198904082019031017 — **Sekretaris**

Malang, Januari 2025
Mengetahui,
Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd. Ak
NIP. 196903032000031002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA
Jl. Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo Junrejo Kota Batu 65323. Telp. (0341) 531133 Fax. (0341) 531133
Website: http://pasca.uin-malang.ac.id, email: pps@uin-malang.ac.id

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS PENELITIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap : AMHAR GALIH WICAKSONO
2. Tempat & Tanggal Lahir : SIDIKALANG, 26 OKTOBER 1999
3. NIM : 220106210058
4. Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
5. Institusi : PASCASARJANA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Dengan ini menyatakan bahwa TESIS yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang" adalah benar – benar disusun dan ditulis oleh yang bersangkutan dan bukan pengambilan tulisan orang lain kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan mengenai orisinalitas penelitian ini saya buat dengan sebenar – benarnya supaya dapat dipergunakan dengan semestinya.

Batu, Mei 2024

Saya yang menyatakan

AMHAR GALIH WICAKSONO
NIM. 220106210058

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah Ayat 5)

PERSEMBAHAN

Tesis ini adalah persembahan kecil saya untuk orang – orang terdekat dan berjasa bagi pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman hidup saya. Orang – orang tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah;

1. Kedua orang tua, Bapak Satino dan Ibu Sri Wasiati yang telah banyak sekali perjuangan dan rasa sakit yang telah dilalui demi anaknya menempuh pendidikan. Saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia – sia. Pencapaian ini mungkin tidak sebanding dengan apa yang saya dapat persembahkan selama di bangku perkuliahan. Saya akan tumbuh menjadi yang terbaik yang saya bisa.
2. Saudara, Kurnia Rahmad Dhani dan Marizha Nurcahyani yang sudah memotivasi, menginspirasi, bahkan dijadikan patokan orang tua untuk saya lebih baik dari kalian berdua. Tanpa itu semua saya mungkin sekarang tidak merasakan bangku pascasarjana dan tidak tau bagaimana rasanya menjadi calon Magister. Tesis ini akan menjadi pembuktian bahwa yang kalah hanya usia, bukan untuk segalanya.
3. Pembimbing, Bapak Dr. H. Mohammad Asrori, M.Ag. dan Bapak Dr. Muhammad, LC., M. Th.I. Mungkin apabila ada yang bertanya momen apa yang cukup menyulitkan selama menjadi mahasiswa, masa penulisan tesis adalah salah satunya bagiku. Sebagai mahasiswa yang notabene jauh dari kata pintar atau berprestasi, diri ini hanya bisa berjuang sekuat tenaga untuk menyelesaikannya dan tidak terlalu berharap pada hasilnya. Namun satu yang dapat saya syukuri, bahwa diantara momen – momen sulit selama tesis, ada bapak pembimbing sebagai pemberi semangat dan pemberi nasehat. Tesis ini adalah persembahan saya untuk waktu dan tenaga yang panjenengan luangkan.
4. Dengan penuh rasa syukur saya persembahkan tesis ini kepada ukhti Aisya Maulida al mahbubah yang selalu setia menemani hingga saat ini dan untuk seterusnya. Engkau adalah sumber motivasi dan inspirasi dalam setiap langkahku. Dalam perjalanan ini, dukungan dan doa – doa senantiasa menguatkanku untuk terus berusaha dan tidak mengenal lelah. Semoga karya ini dapat menjadi sedikit bukti dari perjalanan kita bersama dalam menuntut ilmu dan menggapai cita – cita. Terima kasih atas segala waktu, perhatian, dan pengorbanan yang telah diberikan. Semoga Allah senantiasa melindungimu dan memberikan yang terbaik dalams setiap langkahmu.

5. Sahabat, keluarga besar mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam terutama MMPI D yaitu Trias, Bayu, Rofi, Mirza, Arie, Arif, Khoffin, Faiz, Hasrul, Lia, Fanil, Masruroh, Firda. Betapa bersyukurnya saya mendapatkan sosok sahabat seperti kalian dalam hidup ini. Ketika orang lain ingin menjatuhkan, kalian mencoba untuk menopang supaya mudah untuk berdiri. Ketika orang lain ingin menghancurkan, kalian mencoba untuk mengokohkan supaya tidak hancur berkeping – keping. Benar kata kalian bahwa gelar mahasiswa Pascasarjana itu memang berat, tapi itu hanya untuk orang – orang yang kuliah pagi saja tak punya semangat.

PRAKATA

Tiada kata yang sepadan kecuali ucapan Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala keberkahan dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat aerta salam semoga terus senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulisan laporan penelitian ini tentu tidak lepas dari bantuan orang – orang yang sangat penuh akan kebesaran hati untuk meluangkan waktu maupun tenaga dalam membantu penulis mendapatkan hasil akhir penelitian dan juga pembelajaran selama perkuliahan. Penulis berterima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. Selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.Pd. Selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Mohammad Asrori, M.Ag. dan Bapak Dr. Muhammad, LC., M. Th.I. Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penulisan laporan penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal berupa ilmu pengetahuan dan wawasan terkait penulisan maupun bahan pembahasan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan selesai dilaporkan.
7. K.H. Hadi Suprapto S.H. Selaku Kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang yang telah memberikan izin penulis melaksanakan penelitian di sekolah.
8. Segenap guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian.
9. Seluruh santri di di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang yang sudah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini.

10. Bapak Satino dan Ibu Sri Wasiati selaku orang tua yang selalu mendukung, membantu, dan berusaha supaya anak – anaknya dapat mengenyam pendidikan setinggi – tingginya.
11. Saudara, keluarga besar, teman – teman, dan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan laporan penelitian ini.
12. Almamaterku, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan penuh rasa hormat semoga waktu, tenaga, maupun kebaikan yang telah anda semua berikan dapat diterima oleh Allah SWT, dan tercatat sebagai ladang pahala. Akhirnya, karya ini dapat penulis suguhkan kepada pembaca dengan harapan adanya kritik dan saran yang tidak lain untuk meningkatkan kualitas penelitian dan juga guna kebaikan penelitian selanjutnya. Semoga karya ilmiah ini bemanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu 11
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Angket 41
Tabel 3. 2 Skor Alternatif Jawaban 44
Tabel 3. 3 Teknik Pengumpulan data 46
Tabel 4. 1 Hasil Angket Kepemimpinan Transformasional 52
Tabel 4. 2 Nilai Interval Kepemimpinan Transformasional 53
Tabel 4. 3 Descriptive Statistics 55
Tabel 4. 4 Kualitas Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) 56
Tabel 4. 5 Hasil Angket Profesionalisme Guru 56
Tabel 4. 6 Nilai Interval Profesionalisme Guru 57
Tabel 4. 7 Descriptive Statistic 59
Tabel 4. 8 Kualitas Variabel Z (Profesionalisme Guru) 59
Tabel 4. 9 Hasil Angket Peningkatan Jumlah 60
Tabel 4. 10 Nilai Interval Peningkatan Jumlah 60
Tabel 4. 11 Descriptive statistics 62
Tabel 4. 12 Variabel Y (Peningkatan Jumlah) 62
Tabel 4. 13 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X) 64
Tabel 4. 14 Uji Validitas Instrumen Profesionalisme Guru (Z) 65
Tabel 4. 15 Uji Validitas Instrumen Peningkatan Jumlah (Y) 66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas 68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas 68
Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas 68
Tabel 4. 19 Hasil Uji Reliabilitas 69
Tabel 4. 20 Hasil Uji Multikolinearitas 72
Tabel 4. 21 Coefficients 73
Tabel 4. 22 Coefficients 73
Tabel 4. 23 Coefficients 74
Tabel 4. 24 Coefficients 74
Tabel 4. 25 Model Summary 75
Tabel 4. 26 Model Summary 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Histogram Kepemimpinan Transformasional 55
Gambar 4. 2 Histogram Profesionalisme Guru 58
Gambar 4. 3 Histogram Peningkatan Jumlah 62
Gambar 4. 4 Hasil Uji P – P Plot 70
Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner atau Angket 98
Lampiran 2 Surat Izin Peneilitian 106
Lampiran 3 Surat Kesediaan Sekolah Sebagai Tempat Penelitian 107
Lampiran 4 Surat Selesai Penelitian 108
Lampiran 5 Dokumentasi 109

ABSTRAK

Tesis dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang" ini ditulis oleh Amhar galih Wicaksono dengan Pembimbing Dr. H. Mohammad Asrori, M.Ag. dan Bapak Dr. Muhammad, LC., M. Th.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Peningkatan Jumlah, Profesionalisme Guru

Penelitian dalam tesis ini dilatar belakangi oleh adanya fenomena dimana pesantren yang merupakan salah satu lembaga pendidikan di Indonesia tengah menghadapi tantangan dan juga peluang yang sama besarnya. Kepemimpinan transformasional kyai menjadi kunci dalam menjawab tantangan tersebut. Kyai tidak hanya dituntut untuk mempertahankan tradisi pesantren, namun juga harus mampu berinovasi agar pesantren tetap relevan dengan perkembangan zaman. Profesionalisme guru juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren. Guru yang kompeten dan memiliki dedikasi tinggi akan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga memiliki keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Selain itu, peningkatan jumlah santri menjadi indikator keberhasilan sebuah pesantren. Untuk menarik minat calon santri baru, pesantren perlu menawarkan program – program yang menarik dan relevan dengan kebutuhan generasi muda. Secara khusus, penelitian ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru di pondok pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

Rumusan masalah: (1) Bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (2) Bagaimana tingkat profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (3) Bagaimana tingkat peningkatan jumlah santri di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (5) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; dan (6) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dengan populasi 91 orang yang terdiri dari 13 guru dan 78 santri. Menggunakan teknik *total sampling* dikarenakan jumlah populasi yang tidak mencapai 100 orang. Sumber data: Responden dan dokumen. Teknik pengumpulan data: Angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data: Uji Validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan uji regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS*.

Hasil penelitian: (1) Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang " cukup" dengan nilai rata – rata di angka 168,54 atau di interval 160 – 176; (2) Profesionalisme guru yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang berada dalam kategori " cukup", dimana nilai rata – rata yang diperoleh sebesar 81,04 atau di interval 77 – 85; (3) Pondok Pesantren

Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang memiliki peningkatan jumlah santri " cukup" dengan nilai rata – rata 79,15 atau di interval 74 – 83; (4) Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, dimana dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05; (5) Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jumlah santri, dimana dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05; (6) Kepemimpinan transformasional kyai secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jumlah santri, dengan besar nilai pengaruh langsung ialah 0,370 sedangkan besar nilai pengaruh tidak langsung ialah 0,283.

ABSTRACT

The thesis with the title "The Influence of Kyai's Transformational Leadership Style on Increasing the Number of Santri through Teacher Professionalism at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang" was written by Amhar Galih Wicaksono with Supervisor Dr. H. Mohammad Asrori, M.Ag. and Mr. Dr. Muhammad, LC., M. Th.I.

Keyword: Increasing Numbers, Teacher Professionalism, Transformational Lead

The research in this thesis is motivated by the phenomenon where Islamic boarding schools, which are one of the educational institutions in Indonesia, are facing equal challenges and opportunities. Kyai's transformational leadership is the key to responding to these challenges. Kyai are not only required to maintain Islamic boarding school traditions, but also must be able to innovate so that Islamic boarding schools remain relevant with current developments. Teacher professionalism is also a crucial factor in improving the quality of education in Islamic boarding schools. Teachers who are competent and have high dedication will be able to produce graduates who not only master religious knowledge, but also have the skills needed in the world of work. Apart from that, an increase in the number of students is an indicator of the success of an Islamic boarding school. To attract the interest of prospective new students, Islamic boarding schools need to offer programs that are interesting and relevant to the needs of the younger generation. Specifically, this research will analyze the influence of the kyai's transformational leadership style on increasing the number of santri through teacher professionalism at the Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang Islamic boarding school.

Research question: (1) What is the level of transformational leadership of the kyai at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (2) What is the level of professionalism of teachers at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (3) What is the level of increase in the number of students at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (4) How does the kiai's transformational leadership influence the professionalism of teachers at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; (5) What is the influence of the kyai's transformational leadership on increasing the number of students at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?; and (6) What is the influence of the kyai's transformational leadership style on increasing the number of santri through teacher professionalism at PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?.

The approach in this research uses a quantitative approach with a correlational research type. With a population of 91 people consisting of 13 teachers and 78 students. Using total sampling technique because the population does not reach 100 people. Data sources: Respondents and documents. Data collection techniques: Questionnaire, observation and documentation. Data analysis techniques: Validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity and multiple linear regression tests with the help of SPSS.

Research results: (1) Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang Islamic Boarding School has a "Quite Good" level of transformational leadership with an average score of 168.54 or in the interval 160 - 176; (2) The professionalism of the teachers at the Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang Islamic Boarding School is in the "Quite Good" category, where

the average score obtained is 81.04 or in the interval 77 - 85; (3) Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang Islamic Boarding School has an increase in the number of "Quite Good" students with an average score of 79.15 or in the interval 74 - 83; (4) There is a significant influence between transformational leadership on teacher professionalism, with a significance value of 0.000 or less than 0.05; (5) Transformational leadership has a significant influence on increasing the number of students, with a significance value of 0.000 or less than 0.05; (6) The transformational leadership of kyai directly has a significant influence on increasing the number of santri, with the direct influence value being 0.370 while the indirect influence value is 0.283.

الملخص

الأطروحة بعنوان "تأثير أسلوب القيادة التحويلية لكياي على زيادة عدد السانتري من خلال احتراف المعلمين في مدرسة احياء القران نور الرحمن واجير مالانج" كتبها أمهر كاليه ويت شاكسونو مع المشرف محمد أسروري، و محمد

الكلمات المفتاحية: الأعداد المتزايدة، احترافية المعلم، القيادة التحويلية

الدافع وراء البحث في هذه الأطروحة هو الظاهرة التي تواجه فيها المدارس الداخلية الإسلامية، وهي إحدى المؤسسات التعليمية في إندونيسيا، تحديات وفرص متساوية. وتشكل الزعامة التحويلية التي يتحلى بها كياي المفتاح إلى الاستجابة لهذه التحديات. لا يُطلب من كياي الحفاظ على تقاليد المدارس الداخلية الإسلامية فحسب، بل يجب أيضًا أن تكون قادرة على الابتكار حتى تظل المدارس الداخلية الإسلامية ذات صلة بالتطورات الحالية. تعد كفاءة المعلمين أيضًا عاملاً حاسماً في تحسين جودة التعليم في المدارس الداخلية الإسلامية. وسوف يتمكن المعلمون الذين يتمتعون بالكفاءة والتفاني العالي من إنتاج خريجين لا يتقنون المعرفة الدينية فحسب، بل يتمتعون أيضًا بالمهارات اللازمة في عالم العمل. وبصرف النظر عن ذلك، فإن زيادة عدد الطلاب هو مؤشر على نجاح مدرسة داخلية إسلامية. لجذب اهتمام الطلاب الجدد المحتملين، تحتاج المدارس الداخلية الإسلامية إلى تقديم برامج مثيرة للاهتمام وذات صلة باحتياجات جيل الشباب. على وجه التحديد، سوف يحلل هذا البحث تأثير أسلوب القيادة التحويلية لكياي على زيادة عدد السانتري من خلال احترافية المعلمين في مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج الداخلية الإسلامية.

سؤال البحث: (١) ما هو مستوى القيادة التحويلية لكياي في مدرسة احياء القران نور الرحمن واجير مالانج ؟؛ (٢) ما هو مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين في مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج؟; (٣) ما هو مستوى الزيادة في عدد الطلاب في مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج؟; (٤) كيف تؤثر القيادة التحويلية لكياي على الكفاءة المهنية للمعلمين في مدرسة احياء القران نور الرحمن واجير مالانج ؟؛ (٥) ما هو تأثير القيادة التحويلية لكياي على زيادة عدد الطلاب في مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج؟؛ و (٦) ما هو تأثير أسلوب القيادة التحويلية لكياي على زيادة عدد السانتري من خلال احترافية المعلمين في مدرسة احياء القران نور الرحمن واجير مالانج ؟.

يستخدم المنهج في هذا البحث المنهج الكمي مع نوع البحث الارتباطي. ويبلغ عدد سكانها ٩١ نسمة تتكون من ١٣ مدرسًا و٧٨ طالبًا. استخدام تقنية أخذ العينات الكلية لأن عدد السكان لا يصل إلى ١٠٠ شخص. مصادر البيانات: المجيبون والوثائق. تقنيات جمع البيانات: الاستبيان والملاحظة والتوثيق. تقنيات تحليل

البيانات: الصدق، والموثوقية، والطبيعية، والتغايرية، والخطية المتعددة، واختبارات الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج *SPSS*.

نتائج البحث: (١) تتمتع مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج الإسلامية بمستوى "مقبول" من القيادة التحويلية بمتوسط درجات ١٦٨,٥٤ أو في الفترة من ١٦٠ إلى ١٧٦؛ (٢) الكفاءة المهنية للمدرسين في مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج الإسلامية تقع في فئة " مقبول "، حيث يبلغ متوسط الدرجات التي تم الحصول عليها ٨١,٠٤ أو في الفترة من ٧٧ إلى ٨٥؛ (٣) شهدت مدرسة إحياء القرآن نور الرحمن واجير مالانج الإسلامية الداخلية زيادة في عدد الطلاب " مقبول " بمتوسط درجات ٧٩,١٥ أو في الفترة ٧٤ – ٨٣؛ (٤) يوجد تأثير معنوي بين القيادة التحويلية على الكفاءة المهنية للمعلمين بقيمة دلالة ٠,٠٠٠ أو أقل من ٠,٠٥؛ (٥) للقيادة التحويلية تأثير معنوي على زيادة عدد الطلاب بقيمة دلالة ٠,٠٠٠ أو أقل من ٠,٠٥؛ (٦) للقيادة التحويلية لكياي تأثير كبير بشكل مباشر على زيادة عدد السانتري، حيث تبلغ قيمة التأثير المباشر ٠,٣٧٠ بينما تبلغ قيمة التأثير غير المباشر ٠,٢٨٣.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN UJIAN THESIS v
MOTTO vi
PERSEMBAHAN vii
PRAKATA ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv
ABSTRACT xvi
الملخص xviii

BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 7
E. Hipotesis Penelitian 8
F. Penegasan Istilah 8
G. Orisinalitas Penelitian 9
H. Sistematika penulisan 13

BAB II 15
KAJIAN PUSTAKA 15
A. Kepemimpinan Transformasional 15
1. Pengertian kepemimpinan 15
2. Kepemimpinan Transformasional 16
3. Kyai 18
4. Kepemimpinan Kyai 19
5. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional 20
6. Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional 22
B. Santri 23

1. Santri atau peserta didik 23
2. Manajemen peserta didik 23
3. Peningkatan jumlah peserta didik 25
C. Profesionalisme guru 28
1. Pengertian profesionalisme guru 28
2. Indikator guru profesional 30
3. Kompetensi guru 32
D. Kerangka Konseptual 36

BAB III 37
METODE PENELITIAN 37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 37
1. Pendekatan Penelitian 37
2. Jenis Penelitian 37
B. Variabel Penelitian 38
C. Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian 39
D. Instrumen Penelitian 40
E. Data dan Sumber Data Penelitian 44
F. Teknik Pengumpulan Data 45
G. Pengecekan Keabsahan Data 46
H. Teknik Analisis Data 48

BAB IV 52
HASIL PENELITIAN 52
A. Deskripsi Data 52
B. Uji Instrumen 63
C. Uji Prasyarat 69
D. Uji Hipotesis 72

BAB V 79
PEMBAHASAN 79
A. Kepemimpinan Transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang 79

B. Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.....81
C. Peningkatan Jumlah di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang 83
D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang 84
E. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.....86
F. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru.....87

BAB VI.....89
PENUTUP.....89
A. Kesimpulan 89
B. Implikasi Penelitian 90
C. Saran 91

DAFTAR RUJUKAN 92
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....97
BIODATA MAHASISWA 110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aspek terpenting dalam kehidupan adalah pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan seberapa besar dampak pendidikan pada kemajuan suatu bangsa. Selain itu, pendidikan juga memiliki peranan yang sangat besar dalam mengembangkan dan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan dapat bersaing secara sportif, juga meningkatkan rasa kesejahteraan sesama manusia. Secara umum, pendidikan merupakan fase revolusi pada diri setiap manusia agar dapat hidup dan melangsungkan kehidupan.[1] Banyak ahli yang berpendapat tentang makna dari pendidikan. Pendapat-pendapat ini memiliki arti yang luas. Dan di Indonesia, pendidikan diartikan sebagai pengembangan potensi pada 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.[2]

Pendidikan merupakan usaha yang terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang dapat menjadi wadah peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya. Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan, dikarenakan pendidikan mampu melahirkan manusia yang memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri yang baik, kepribadian yang santun dan cerdas, serta masyarakat, bangsa dan negara yang terampil. Oleh karena itu pendidikan dinobatkan sebagai modal terpenting untuk dapat *survive* di zaman yang serba sulit ini.[3]

Dan di dalam suatu negara, pendidikan dijadikan patokan atau tolak ukur untuk melihat maju atau tidaknya suatu bangsa. Dari kualitas pendidikan yang ada, kita dapat melihat seberapa cerdas masyarakatnya. Dengan rendahnya kualitas pendidikan di masyarakat, dapat menghambat sumber daya manusia yang unggul dan dapat bersaing untuk memajukan bangsanya.[4] Hal tersebut dapat kita telaah dari beberapa negara maju seperti Jepang, Amerika

---

[1] Alpian, Yayan. dkk. 2019. *Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia*. Universitas Buana Perjuangan Karawang : Jurnal Buana Pengabdian Vol. 1 No. 1. Hal. 67.

[2] Hidayat, Rahmat & Abdillah. 2019. *ILMU PENDIDIKAN Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI), hal. 26.

[3] Maspa Makkawaru. *Pentingnya Pendidikan Bagi Kehidupan dan Pendidikan Karakter dalam Dunia Pendidikan*. (Palopo: Jurnal Konsepsi, Vol. 8 No. 3), hal. 116

[4] Rahardian Yudhistira, dkk. *Pentingnya Perkembangan Pendidikan Di Era Modern.* (Tangerang: Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2020), hal. 1

dan Singapura. Mereka sangat menghargai pendidikan, sampai mereka tak segan mengeluarkan dana yang sangat besar untuk menyokong pendidikan di negara mereka. Hal tersebut dilakukan tentunya dengan kesadaran bahwa "Dengan meningkatkan mutu pendidikan, maka dapat menciptakan bangsa yang berkembang dan dapat memajukan negaranya".

Pendidikan dapat berlangsung didalam lingkungan manapun, baik lingkungan yang berkaitan dengan ruang maupun waktu. Hal ini menjelaskan bahwa anak-anak dapat merasakan atmosfer pendidikan tidak hanya dari bangku sekolah saja, melainkan dari lingkungan yang ada di sekitarnya seperti keluarga dan masyarakat. Namun, rusaknya lingkungan sosial menjadi tantangan baru yang sangat mengkhawatirkan bagi lapisan masyarakat. Sehingga pendidikan pesantren pada akhirnya dipilih sebagai solusi dari kekhawatiran-kekhawatiran tersebut. Berbeda dengan pendidikan formal pada umumnya, pendidikan pesantren memiliki ruang tersendiri di hati masyarakat. Hal ini karena pesantren melahirkan alumni-alumni yang memberikan warna berbeda di tengah masyarakat. Mereka mewarnai masyarakat dengan tradisi dan nilai-nilai kepesantrenan yang agamis namun tetap modern.[5]

Pesantren merupakan pendidikan Islam tertua di Indonesia. Pendidikan pesantren di indonesia, merupakan pengembangan dari sistem pendidikan keagamaan yang telah ada sebelum Islam masuk ke Indonesia.[6] Mula-mulanya, pendidikan pesantren berdiri untuk terfokus pada pengajaran agama Islam. Namun, seiring perkembangan zaman dan banyaknya permintaan dari pihak eksternal. Pesantren mulai memodernisasikan pendidikannya dengan mengadopsi kurikulum madrasah. Bahkan mereka mengatur kurikulumnya sendiri dengan mengkombinasikan kurikulum madrasah dan kurikulum kegamaannya.[7] Hal ini yang kemudian menjadi salah satu pembeda antara pendidikan pesantren dan pendidikan formal lainnya.

Hadirnya pesantren ditengah masyarakat, mendapatkan penilaian yang positif. Hal tersebut dikarenakan keberadaanya yang dianggap sebagai sentral pembentuk moral bangsa. Mantan Wakil Presiden Jusuf Kalla mengatakan, bahwa pesantren merupakan institusi pendidikan yang penting untuk bisa mencetak kader-kader pemimpin yang bermoral dan

---

[5] Sulaiman, Rusydi. (2016). *Pendidikan Pondok Pesantren: Institusionalisasi Kelembagaan Pendidikan Pesantren*. STAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka-Belitung: 'Anil Islam Vol. 9 No. 1. Hal. 151-174.

[6] Tang, Muhammad. (2019). *TARIKH PENDIDIKAN PESANTREN DI NUSANTARA*. Kalimantan Tengah: CV. Narasi Nara. Hal. 22.

[7] Fahham, A Muchaddam. (2020). *PENDIDIKAN PESANTREN Pola Pengasuhan, Pembentukan Karakter, dan Perlindungan Anak*. Depok: Publica Institute Jakarta. Hal. 2.

amanah. Beliau juga mengingatkan bahwa pesantren diharuskan membuat pendidikan yang bermutu dan melahirkan lulusan yang dapat bersaing dengan arus globalisasi.[8]

Seorang kyai yang merupakan pimpinan pesantren memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan mutu pendidikan agar dapat tetap bersaing secara global mengikuti perkembangan zaman. Kyai merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah pesantren. Hal ini disebabkan, karena sosok kyai di pesantren merupakan seorang pengasuh sekaligus guru bagi para santrinya. Kyai memiliki kekuasaan dan mandat yang absolut dalam pendidikan di pesantren. Kedudukan kyai ditunjuk berdasarkan pengakuan dari masyarakat, dikarenakan pengetahuan agamanya yang dapat juga dirasakan oleh masyarakat.[9]

Keberhasilan pesantren dalam mengembangkan mutu pendidikannya, dapat dilihat dari seberapa besar pesantren dapat membangun kepercayaan dari masyarakat sesuai dengan mutu yang dimilikinya. Banyaknya jumlah peserta didik yang mendaftar, merupakan salah satu bukti keberhasilan pesantren yang eksis di masyarakat. Dan dalam hal ini, tentunya membutuhkan adanya strategi dan inovasi-inovasi dari seorang kyai sebagai kepala dalam lembaga pendidikan tersebut.

Salah satu strategi yang paling penting dilakukan untuk menarik minat dari pelanggan pendidikan adalah perbaikan pada sistem pendidikannya. Adapun sistem pada pendidikan formal tidak luput dari proses belajar mengajar pada peserta didik.[10] Dalam hal ini peserta didik diharapkan bisa mendapatkan hak-haknya dan menjadikan mereka peserta didik yang kompeten. Oleh karena itu mereka membutuhkan seorang pemimpin lembaga pendidikan yang dapat menciptakan atmosfer lingkungan belajar yang positif sehingga dapat melahirkan guru-guru yang profesional dan peserta didik yang kompeten.

Dalam konteks pendidikan, khususnya di lingkungan pesantren, penerapan teori kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan jumlah peserta didik. Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, serta menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Dalam hal ini, kyai

---

[8] Maskuroni, M Imron. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KYAI DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK MODERN ARRISALAH GUNDIK SLAHUNG PONOROGO*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. Hal. 10-11.

[9] Tang, Muhammad. (2019). *TARIKH PENDIDIKAN*.... Hal. 69-72.

[10] Usup. dkk. (2023). *Strategi Sekolah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah Mathlaul Anwar Bogor*. Student Scientific Creatifity Journal (SSCJ) Vol. 1 No. 1. Hal. 259.

sebagai pemimpin pesantren memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menarik bagi santri.

Teori Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi perubahan, mendorong inovasi, dan mengadaptasi diri terhadap perubahan zaman. Dalam konteks pesantren, seorang kyai dengan kepemimpinan transformasional dapat mendorong penerapan kurikulum yang relevan, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan program-program yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan meningkatkan komitmen para guru serta santri. Hal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Dan juga Kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi yang jelas dan menginspirasi bagi organisasi. Visi yang kuat akan menjadi pedoman bagi seluruh anggota pesantren dalam mencapai tujuan bersama.

Kyai yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi santri dan guru untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Penelitian oleh Ikhsan (2024))menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan motivasi santri, yang berdampak pada peningkatan partisipasi dan prestasi belajar mereka. Dalam konteks pesantren, kyai yang mampu memberikan visi yang jelas dan menarik dapat mendorong santri untuk lebih aktif dalam proses belajar.[11]

Kepemimpinan transformasional juga berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan guru. Kyai yang menerapkan prinsip-prinsip ini akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Penelitian oleh Syafira (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.[12]

Guru yang profesional memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi, yaitu kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif. Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan dan workshop. Selain dari pada itu guru merupakan model peran

[11] Ikhsan, Huzali. (2024) *Kepemimpinan Transformasional dalam Pesantren: Inspire A New Generation*. Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam. Vol. 2, No. 4.
[12] Syafira, DKK. (2024) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam. Vol. 2, No. 6.

bagi santri sehingga guru yang profesional dapat menjadi inspirasi bagi santri untuk belajar dan meraih prestasi.

Dengan adanya kepemimpinan yang inspiratif dan profesionalisme guru yang tinggi, pesantren akan lebih mampu menarik minat masyarakat untuk mendaftarkan anak-anak mereka. Penelitian oleh Zahrotin (2024) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung mengalami peningkatan jumlah siswa karena reputasi yang baik dan kualitas pendidikan yang ditawarkan.[13]

Kepemimpinan transformasional kyai yang dipadukan dengan profesionalisme guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan jumlah santri di pondok pesantren. Kyai yang visioner mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif dan merumuskan visi yang relevan dengan kebutuhan zaman. Guru yang profesional, dengan metode pengajaran yang inovatif dan penguasaan materi yang baik akan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi santri. Kualitas Pendidikan yang tinggi, inovasi dalam pembelajaran, dan lingkungan belajar yang positif akan meningkatkan reputasi pondok pesantren. Akibatnya, semakin banyak calon santri yang tertarik untuk bergabung dan mengalami transformasi diri di lingkungan pesantren.

Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nurrahman Wagir Malang ini berupaya untuk memaksimalkan kualitas pelayanannya kepada para santrinya. Hal ini merupakan strategi yang dilakukan oleh seorang kyai yang inovatif dan kreatif. Salah satu strategi yang dilakukan untuk memajukan pesantren adalah memperbaiki kualitas guru. Dan dengan terbentuknya guru yang profesional, pada akhirnya dapat terlahir santri-santri yang mampu bersaing dengan pesantren dan bahkan lembaga pendidikan lainnya.

Dan setelah dilakukannya observasi awal oleh peneliti didapatkan bahwa hingga saat ini jumlah peserta didik di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nurrahman terus mengalami penambahan jumlah peserta didik. Hal ini juga terjadi ketika pandemi berlangsung. Pondok pesantren ini diharapkan dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Hal ini dikarenakan Pondok Pesantren ini terus melakukan refleksi dan membuat inovasi- inovasi juga strategi-strategi baru. Walaupun lokasi Pesantren ini terpencil, tapi pesantren ini dapat dipercaya oleh masyarakat dan terus mengalami kenaikan jumlah peserta didik.

---

[13] Zahrotin, Nur Firda. (2024). *Peran Kompetensi Sosial Profesionalisme Guru dalam Membangun Citra Lembaga di MTs. Hidayatush Shibyan Cendoro Palang Tuban*. Vol. 4, No. 4.

Dan hal inilah yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan lainnya. Perbaikan pada kualitas guru paling penting untuk dilakukan karena akan berdampak langsung pada kualitas peserta didik. Lembaga pendidikan yang berkualitas merupakan tempat yang akan melahirkan kader-kader bangsa yang berkualitas dan dapat membawa perubahan bagi bangsa ini.[14] Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan analisis pada pengaruh kepemimpinan transformasional oleh kyai Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nurrahman dalam upaya meningkatkan jumlah peserta didiknya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?
2. Bagaimana tingkat profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?
3. Bagaimana tingkat peningkatan jumlah santri di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepemimpinan transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

[14] *Ibid. Hal. 260.*

3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat peningkatan jumlah santri di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
   b. Sebagai referensi yang dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang keterkaitan antara kepemimpinan transformasional kyai, peningkatan jumlah santri, serta profesionalisme guru yang dimiliki oleh sekolah.
   c. Untuk bahan pertimbangan bagi penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Sekolah

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak sekolah untuk lebih memperhatikan kualitas guna menarik atensi pihak luar sehingga dapat meningkatkan daya saing.

   b. Bagi Stakeholder Pendidikan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan cara pandang untuk membangun sebuah mutu pendidikan dari lembaga atau sekolah yang mereka naungi, sehingga mereka tidak terlena akan kuantitas murid yang dimiliki namun lalai untuk meningkatkan kualitasnya.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai petunjuk, arahan, maupun bahan dalam rancangan penelitian yang lebih baik lagi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi yang diberikan sebagai jawaban sementara mengenai permasalahan penelitian, dimana kebenarannya masih perlu untuk diuji secara empiris.[15] Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang, teori, dan beberapa kasus yang telah peneliti kemukakan di atas maka peneliti memiliki hipotesis bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru.

H_1: Ada pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap profesionalisme guru.

H_2: Ada pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri.

H_3: Ada pengaruh kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru.

F. Penegasan Istilah

1. Kepemimpinan Transformasional

   Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menggiring organisasi kepada tujuan baru yang belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan motivasi, membimbing, dan memberikan keyakinan kepada para anggota organisasi agar bergerak secara sungguh-sungguh sehingga mencapai tujuan bersama dengan mengesampingkan kepentingan pribadinya.

2. Kyai

   Kyai merupakan seseorang yang memiliki keahlian dalam agama dan fasih membaca Al-qur'an serta menyandang kemampuan yang cermat dalam membaca pikiran pengikutnya. Kepribadian seorang kyai haruslah terus terang, berani dalam bertindak, dan juga berani dalam menerapkan prinsip-prinsip ijtihad.

3. Santri atau Peserta didik

   Menurut ketentuan undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwasannya peserta didik atau siswa merupakan masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Maka dari itu, peserta

[15] Yulingga Nanda Hanief dan Wasis HImawanto, *Statistik Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish. 2017), hal. 47.

didik merupakan orang yang mempunyai pilihan untuk menempuh ilmu sesuai dengan cita-cita dan harapan masa depan.

4. Profesionalisme Guru

   Profesionalisme tidak dapat dilakukan atas dasar perasaan, kemauan, pendapat, atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik. Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

G. Orisinalitas Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hadrawati Marhadi pada tahun 2020 dengan judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMA Negeri 3 Palopo".* Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar, dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik pada SMA Negeri 3 Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh kinerja guru terhadap peningkatan jumlah peserta didik, ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap peningkatan jumlah peserta didik. Melalui penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa perlunya kecakapan bagi kepala sekolah, sehingga sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kinerja guru guna meningkatkan prestasi belajar peserta didik.[16]
2. Penelitian yang dilakukan oleh Deny Yuda Ningsih pada tahun 2019 dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Metro"*. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru, dan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara sendiri dan bersama-

[16] Hadrawati Mahardi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMA Negeri 3. Tesis*. (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo. Hal xxii).

sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Profesionalitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Melalui penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru maka semakin baik pula kinerja guru.[17]

3. Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin pada tahun 2022 dengan judul *"Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa"*. Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan profesionalisme guru dan prestasi belajar siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru dan aktivitas belajar berada dalam kategori yang cukup sehingga terdapat pengaruh yang positif dan substansial. Melalui penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa para dewan guru perlu untuk memotivasi siswa dalam seluruh rangkaian kegiatan belajar secara optimal.[18]
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Luthfi Zharfan Fadhilah pada tahun 2020 dengan judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf"*. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf di Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru beserta staf. Melalui penelitian tersebut beliau merekomendasikan perlunya pengembangan dan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.[19]
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Pusvitasari pada tahun 2023 dengan judul *"The Impact of Leadership on Teacher Well-being and Student Achievement in Islamic Private Schools in Southern Thailand"*. Penelitian ini ditujukan untuk meneliti efek langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional dan spiritual terhadap kesejahteraan guru dan prestasi belajar siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan guru, spiritualitas guru dan pimpinan terhadap prestasi belajar

---

[17] Deny Yuda Ningsih. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Metro*. Tesis. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro. Hal. iii

[18] Zainal Arifin dan Ainul Yaqin, *Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa,* (Jurnal: Buletin Edukasi Indonesia, Vol. 1 No. 2, 2022) Hal. 39.

[19] Muhammad Luthfi Zharfan fadhilah dan Suryadi Abubakar, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf*, (Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 2 No. 2, 2020).

siswa. Melalui penelitian tersebut dapat diketahui bahwasannya kepala sekolah harus merancang, melaksanakan dan mengadministrasikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan prestasi siswa.[20]

Tabel 1. 1 Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Hadrawati Marhadi (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan jumlah Peserta Didik di SMA Negeri 3 Palopo".	penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh kinerja guru terhadap peningkatan jumlah peserta didik, ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap peningkatan jumlah peserta didik.	Penelitian ini lebih terfokus pada kinerja guru, adapun perbedaan dengan peneliti lakukan adalah peneliti fokus pada kepemimpinan transformasional. Selain itu dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat variabel *intervening* yaitu profesionalisme guru	Persamaan penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan dan peningkatan jumlah peserta didik.
2.	Deny Yuda Ningsih. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Metro".	penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Profesionalitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.	Penelitian ini lebih terfokus pada kinerja guru, adapaun perbedaan dengan peneliti lakukan adalah peneliti fokus pada kepemimpinan transformasional. Selain itu dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat variabel lain yaitu peningkatan jumlah peserta didik.	Persamaan penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan dan profesionalisme guru
3.	Zainal Arifin. (2022). "Pengaruh Profesionalisme	penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru dan aktivitas belajar	Penelitian ini lebih terfokus pada pengaruh	Persamaan penelitian ini adalah mengenai

[20] Rita Pusvitasari, Piyapong Sumettikoon, dan Chantana Viriyavejakul. *The Impact of Leadership on Teacher Well-being and Student Achievement in Islamic Private Schools in Southern Thailand*, (Journal of Positive Psychology & Wellbeing, Vol. 7, No. 1 2023).

	Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa".	berada dalam kategori yang cukup sehingga terdapat pengaruh yang positif dan substansial.	profesionalisme guru dan prestasi belajar siswa, adapun perbedaan dengan peneliti lakukan ialah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru.	profesionalisme guru
4.	Muhammad Luthfi Zharfan Fadhilah. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf".	penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru beserta staf.	Penelitian ini lebih terfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf, adapun perbedaan dengan peneliti lakukan adalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan jumlah santri melalui variabel *intervening* yaitu profesionalisme guru.	Persamaan penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan transformasional
5.	Rita Pusvitasari. (2023). "The Impact of Leadership on Teacher Well-being and Student Achievement in Islamic Private Schools in Southern Thailand".	penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan guru, spiritualitas guru dan pimpinan terhadap prestasi belajar siswa	Penelitian ini lebih terfokus pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi belajar, adapun perbedaan dengan peneliti lakukan adalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan jumlah santri melalui variabel *intervening* yaitu	Persamaan penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan transformasional

			profesionalisme guru.	

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas menunjukkan posisi penelitian yaitu sebagai pendukung, dimana adanya kesamaan fokus penelitian terutama berkaitan pengaruh kepemimpinan transformasional dan profesionalisme guru yang mana antar keduanya dapat saling berhubungan dan mempengaruhi. Selanjutnya terdapat orisinalitas pembeda bahwa penelitian ini berfokus pada variabel peningkatan jumlah siswa dan menjadikan variabel profesionalisme guru sebagai variabel mediasi/moderator.

H. Sistematika penulisan

Penulisan proposal ini tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang". Ditinjau secara luas terdiri dari 6 bab, dalam setiap babnya tersusun secara rinci dan sistematis. Peneliti menyusun sistematika pembahasannya dengan rincian sebagaimana berikut:

Bab I pendahuluan, pada bab ini nantinya akan dibahas mengenai latar belakang masalah yang dijadikan penelitian, alasan mengapa penelitian tersebut perlu untuk dilakukan, dan beberapa alasan akademik. Selain itu, ada rumusan masalah yang nantinya akan peneliti gunakan sebagai sumber pembahasan dari penelitian ini dan sebagai acuan supaya pembahasan yang dipaparkan tidak melenceng dan melebar kemana-mana.

Bab II kajian pustaka, pada bab ini nantinya peneliti gunakan sebagai wadah analisa mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru. Rumusan hipotesa atau kerangka konseptual juga akan peneliti paparkan dalam bab ini.

Bab III akan fokus terhadap metodologi penelitian yang mana meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, sampai pada pengecekan keabsahan data

Bab IV paparan data dan temuan penelitian, dimana nantinya akan dibahas tentang objek penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, profil lokasi penelitian, serta paparan data yang diperoleh dari hasil penelitian

Bab V pembahasan, pada bab ini peneliti akan mengupas secara terperinci, spesifik, mendetail, bahkan mendalam mengenai bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang. Analisa yang kuat diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan dalam rumusan masalah yang telah ada

Bab VI penutup, pada bab inilah penelitian yang telah dilakukan akan ditarik sebuah kesimpulan, sehingga nantinya bisa terlihat kekurangan dan kelebihan yang ada guna dijadikan sebuah perbaikan serta pengembangan lebih lanjut oleh peneliti di masa yang akan datang maupun oleh pihak sekolah terkait. Selain itu, pada bab ini peneliti juga akan memaparkan beberapa daftar rujukan, lampiran-lampiran, serta daftar riwayat hidup.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian kepemimpinan

Kata kepemimpinan berasal dari kata memimpin yang memiliki makna membimbing, mengarahkan, menuntun, memandu, membina, memberikan dorongan dan sebagainya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kepemimpinan berasal dari kata memimpin yang memiliki makna mengetuai, memenangi paling banyak, memandu, melatih, mendidik, mengajar dan sebagainya.

Dalam perkembangannya, manusia memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berubah-ubah sehingga dibutuhkannya seorang pemimpin. Dengan kata lain sebuah kelompok tidak akan bisa bertahan bila tidak adanya seorang pemimpin, maka dari itu figur seorang pemimpin sangatlah penting demi keberlangsungan hidup ini.

Menurut Hadari Nawawi kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang mengharuskan untuk mampu mengarahkan, selalu memberikan motivasi dan dapat mempengaruhi orang lain sehingga mereka fokus dalam melaksanakan kegiatan sehingga mencapai tujuan yang telah diterapkan.[21]

Menurut Yukl dalam Noor Miyono menyatakan bahwasannya kepemimpinan merupakan sebuah proses guna mempengaruhi orang lain untuk setuju dengan apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana melaksanakan tugas secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi usaha untuk mencapai tujuan bersama dan kesiapan untuk membimbing, mempengaruhi dan mengelola.[22]

Kepemimpinan adalah hal yang wajib ada dalam kehidupan manusia, karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup jika mereka tidak saling bergantung satu sama lainnya. Dalam ketergantungan hidup manusia secara tidak langsung membentuk sebuah struktur yang mana nantinya harus dipimpin oleh seseorang yang sanggup mengayomi, membimbing, mengarahkan, melindungi dan lain

[21] Uklamad Abdullah, *Menejemen Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Madrasah*. (STAIN Press: Kediri. 2015).
[22] Noor Miyono, Rakhmat Basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus*,(Jurnal Smart Vol. 2, No. 1. 2016). Hal. 122.

sebagainya, sehingga dibutuhkannya seorang pemimpin. Dalam hal kepemimpinan ini juga telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 7 sebagaimana berikut:

وَيَقُولُ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْلَا أُنْزِلَ عَلَيْهِ آيَةٌ مِنْ رَبِّهِ ۗ إِنَّمَا أَنْتَ مُنْذِرٌ ۖ وَلِكُلِّ قَوْمٍ هَادٍ

Terjemahan: "Dan orang-orang kafir berkata, \"Mengapa tidak diturunkan kepadanya (Muhammad) suatu tanda (mukjizat) dari Tuhannya?\" Sesungguhnya engkau hanyalah seorang pemberi peringatan; dan bagi setiap kaum ada orang yang memberi petunjuk."[23]

Dari apa yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an bahwasannya dari setiap organisasi atau kelompok perlu adanya seorang pemimpin. Ketika memimpin tentunya setiap orang memiliki gayanya tersendiri ketika memimpin sebuah organisasi, maka dari itu terkadang gaya kepemimpinan tertentu bisa menyebabkan peningkatan dan penurunan kinerja para anggotanya sehingga bisa kita ketahui bahwasannya sebuah organisasi berhasil atau tidaknya mencapai tujuan yang mereka terapkan tergantung dari seorang pemimpin tersebut.

Dari penjelasan di atas bisa kita simpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah kemampuan atau proses mempengaruhi dan memotivasi individu atau sebuah kelompok guna mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, membimbing, dan menginspirasi orang lain dengan visi yang jelas dan strartegi yang efektif.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri atas dua kata, yakni "kepemimpinan (*Leadership*)" dan "transformasional (*Transform*)" yang memiliki arti mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, seperti mengubah visi menjadi realita, atau yang potensial menjadi aktual. Pemimpin transformasional pada hakikatnya merupakan agen perubahan, karena keterkaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi.[24]

---

[23] *Al-Hufaz: Al-Qur'an Hafalan Tahfidz, (Bandung: Cordoba, 2019),*

[24] Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, hal. 230-231).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan korelasi antara pemimpin terhadap para anggota yang dapat diukur dengan indikator kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melaksanakannya melebihi apa yang diharapkan.[25]

Teori transformasional sering juga disebut sebagai teori kepemimpinan yang relasional (*relational theories of leadership*). Teori ini berpusat terhadap interaksi yang terbentuk antara seorang pemimpin dan anggotanya. Seorang pemimpin menginspirasi dan memotivasi para anggotanya dengan membantu agar memahami potensi yang dimiliki untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam pelaksanaan tugas pokok dan juga fungsi dalam kebersamaan.[26]

Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan berlaku sebagai katalisator yakni, berperan mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator sendiri merupakan sebutan lain dari kepemimpinan transformasional yang berusaha untuk memberikan reaksi sehingga menimbulkan semangat dan daya kerja semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan membawa perubahan.[27]

Sarros dan Butchatsky dalam Siti Fatimah menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam mendeskripsikan karakteristik seorang pemimpin sehingga para pemimpin bisa berkeadilan sosial.[28] Dapat kita pahami bahwasannya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menggiring organisasi kepada tujuan baru yang belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan motivasi, membimbing, dan memberikan keyakinan kepada para anggota organisasi agar bergerak secara sungguh-sungguh sehingga mencapai tujuan bersama dengan mengesampingkan kepentingan pribadinya.

Model kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh baik pada hubungan antara pimpinan dan anggotanya. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, para anggota akan merasa bangga, kagum, percaya dan hormat

---

[25] Arsyad, Safnil, N. F. N. Arono, Juni Syaputra, N. F. N. Susilawati, Refni Susanti, and N. F. N. Musarofah. "*Kepemimpinn transformasional*", (Journal Internasioanl, *Linguistik Indonesia Vol.* 34 No. 2) hal. 163-178.

[26] Sudarwan dan Suparnio, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 9).

[27] Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta. Hal. 164).

[28] Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta hal. 102).

kepada pimpinannya sehingga termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.[29]

Dari penjelasan di atas bisa kita simpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada memotivasi dan menginspirasi anggota kelompoknya guna menggapai perubahan positif dan mencapai potensi tertinggi yang mereka miliki. Pemimpin transformasional lazimnya memiliki visi yang jelas dan mampu menyampaikannya secara efektif kepada kelompoknya.

3. Kyai

Kyai merupakan gelar yang diberikan kepada seorang alim ulama atau pemimpin agama dalam tradisi Islam, khususnya di Indonesia. Kyai biasanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang agama, terutama dalam bidang hukum Islam, tafsir, dan hadits. Mereka sering memimpin pesantren mengajar santri, dan memberikan nasihat kepada masyarakat di sekitarnya.

Sependapat dengan Daulay, kyai ialah seseorang yang memiliki keahlian dalam agama dan fasih membaca Al-qur'an serta menyandang kemampuan yang cermat dalam membaca pikiran pengikutnya. Kepribadian seorang kyai haruslah terus terang, berani dalam bertindak, dan juga berani dalam menerapkan prinsip-prinsip ijtihad.[30] Kyai mempunyai peranan mendasar dalam pendirian, pengembangan, kemajuan dan penyelenggaraan sebuah pondok pesantren. Sebagai pionir pesantren, keberhasilan sangat bergantung pada penguasaan dan kedalaman informasi, kharisma dan keahlian, serta bakat seorang kyai. Dalam situasi ini, kepribadian kyai sangat menentukan, karena ia adalah tokoh kunci di pesantren.

Mastuhu juga mengatakan bahwasannya kyai merupakan kunci utama yang menentukan pola kehidupan pesantren. Seluruh masyarakat pesantren taat kepada kyai, mereka berupaya dalam melaksanakan apa yang direstui oleh kyai dan selalu meninggalkan apa yang skiranya tidak direstui kyai.[31] Akmal dan Afidatul mengatakan bahwasannya seorang kyai merupakan seorang pemimpin yang dipercayai sanggup

---

[29] Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*, (Yogyakarta: Deepublish. Hal. 101).

[30] Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), h. 168-188.

[31] Faqih Affandi M, "*Pola Kepemimpinan Kyai dalam Pendidikan Pesantren*". *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol. 06 No. 01 (2012), h. 23-24.

menumbuhkan motivasi, mengubah suasana dan nilai kerja yang dirasakan sehingga meningkatkan semangat dan mampu mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.[32]

Dari penjelasan di atas bisa kita simpulkan bahwasannya kyai merupakan seorang pemimpin dan juga pionir yang memiliki kewenangan mutlak didalam pondok pesantren serta memiliki pengetahuan dan keilmuan lebih dalam bidang agama islam untuk mengatur perkembangaan dan pertumbuhan pondok pesantren. Para masyarakat pondok pesantren dituntut untuk menaati segala apa yang diinstruksikan olehnya.

4. Kepemimpinan Kyai

Kepemimpinan seorang kyai di dalam sebuah pesantren berpegang teguh pada nilai-nilai luhur yang menjadi norma dalam bertindak, berpendapat, daalam mengembangkan pesantren. Seluruh warga pondok pesantren sangat taat kepada kyai dan hal tersebut didasari bukan karena paksaan melainkan motivasi adab, harapan mendapatkan barokah dan merupakan ajaran dasar dari agama islam yakni memberikan rasa hormat kepada guru dan orang tua.

Dalam pesantren kyai biasanya memiliki kekuasaan mutlak di pesantren. Kegiatan di pesantren bergantung pada izin dan restu kyai. Kewibawaan sangat penting untuk menjalankan kepemimpinannya. Sebagai seorang tokoh yang berwibawa, Kyai diharapkan memiliki kelebihan ketika memimpin para ustadz. Oleh karena itu, karena seorang pemimpin akan selalu berhadapan dengan orang lain dalam lingkungan sosial, ia harus memiliki ciri-ciri pribadi yang sesuai dengan seorang pemimpin.

Berhubungan dengan perilaku yang tampak pada diri seorang pemimpin, maka tidak terlepas dari sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Kyai dalam menjalankan peran kepemimpinannya harus memiliki kemampuan kepemimpinan diantaranya:

a. Percaya diri, memiliki kemampuan mengambil keputusan dan berpendapat.
b. Memiliki visi dan tidak puas dengan *status quo*.
c. Kemampuan berkomunikasi dan menjelaskan visi.

[32] Akmal Mundiri, Afidatul Bariroh , "*Transformasi Representasi Kepemimpinan Kyai*". Al-Idarah: *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 8 No.2 (Desember 2018). h. 246.

d. Berkeyakinan kuat terhadap visi.
e. Perilakunya diluar kebiasaan, sehingga kesuksesannya juga kekaguman dari bawahan.
f. Sensitif terhadap lingkungan.
g. Sebagai agen perubahan harus selalu waspada dalam melakukan perubahan.[33]

Seorang kyai memegang posisi kepemimpinan di sebuah pondok pesantren. Kyai dianggap sebagai tokoh utama dan ideal, dan karenanya, seorang kyai harus memenuhi syarat-syarat berikut:

a. Harus dapat dipercaya.
b. Harus dipatuhi.
c. Harus diteladani oleh warga organisasi yang dipimpinnya.[34]

5. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yang melekat. Bass dan Avolio mengatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang mana adanya keterkaitan antara satu faktor dengan yang lainnya. Adapun faktor-faktor tersebut ialah:

a. Pengaruh karismatik

Karismatik merupakan sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada para pengikut. Adapun caranya ialah dengan memberikan contoh sebagaimana pemimpin berperilaku dalam melayani orang lain, terkhusus dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.

b. Stimulasi Intelektual

Pemimpin selalu mengajak para anggotanya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, Pemimpin tidak mengkritik akan tetapi lebih fokus terhadap pemberian apresiasi pada setiap gagasan sehingga para anggota akan lebih bersemangat dalam mengemukakan gagasannya.

---

[33] Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan*..., hlm. 208-210.

[34] Babun Suharto, *Pondok Pesantren dan Perubahan Sosial,*(Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group, 2018), hlm. 50.

c. Kepedulian secara perorangan

Hal ini merupakan ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan para anggotanya dan membantu mereka agar bisa maju dan berkembang.

d. Motivasi yang inspirasional

Motivasi inspirasional merupakan sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak para anggota untuk meujudkan cita-cita bersama. Pemimpin juga harus memotivasi dan memberikan inspirasi kepada para anggotanya agar mencapai karir yang bagus dimasa depan, menanamkan semangat dan hal-hal positif sehingga mereka bisa meningkatkan kualitas dan kinerjanya.[35]

Menurut Luthans karakteristik dan pendekatan kepemimpin transformasional kepala sekolah sebagaimana berikut:

a. Karisma

Kepala sekolah sanggup mentransformasi visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan kepercayaan diri dari seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah.

b. Inspirasi

Kepala sekolah menghubungkan harapannya menggunakan simbol-simbol guna memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, sehingga mampu menjadi inspirasi.

c. Stimulasi intelektual

Kepala sekolah memperlihatkan akan kemampuan intelegensi, rasional serta pemecahan masalah dengan penuh pertimbangan dan bijak.

d. Perhatian secara individual

Hal ini bersinggungan dengan perhatian kepala sekolah secara pribadi terhadap seluruh sumber daya manusia yang ada dalam sekolah, sehingga kepala sekolah sanggup memahami perkara dari setiap orang yang ada.[36]

---

[35] Djamaluddin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, hal. 130-132).

[36] Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, hal. 236-237).

6. Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional seorang pemimpin akan sanggup untuk dilaksanakan jika berpegang pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Erik Rees dalam Donni Juni Priansa menyatakan bahwa ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional, meliputi:

a. Simplikasi

Kesuksesan kepemimpinan dimulai dengan sebuah visi yang akan menjadi tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam menyampaikan visi secara jelas, praktis, dan transformasional dalam menjawab berbagai pertanyaan.

b. Motivasi

Kapasitas untuk mendapatkan tanggung jawab dari semua orang yang diperlukan terhadap visi yang telah dipahami adalah hal kedua yang harus lakukan. Ketika seorang pemimpin inovatif dapat berkolaborasi dalam organisasi, itu berarti dia harus mampu meningkatkan, mendorong dan menstimulasi setiap pengikutnya.

c. Memfasilitasi

Kemampuan secara efektif guna memfasilitasi pembelajaran yang terjadi dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok maupun individual sehingga bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat.

d. Inovasi

Kemampuan yang berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi sebuah tuntutan dengan perubahan yang terjadi, maka dari itu pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan dengan tidak mengorbankan rasa percaya diri tim.

e. Mobilitas

Menggunakan semua sumber daya yang ada guna melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat dalam mencapai visi dan tujuan.

f. Kesiagaan

Kemampuan untuk selalu siap belajar perihal diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma positif yang baru.

g. Komitmen

Harus selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas, maka dari itu perlu adanya pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.[37]

B. Santri

1. Santri atau peserta didik

Menurut ketentuan undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwasannya peserta didik atau siswa merupakan masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.[38] Maka dari itu, siswa merupakan orang yang mempunyai pilihan untuk menempuh ilmu sesuai dengan cita-cita dan harapan masa depan.

Oemar Hamalik menyatakan bahwasannya siswa merupakan suatu komponen masukan dalam sistem pendidikan, yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan, sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.[39] Sedangkan menurut Hasbullah siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang ikut menentukan keberhasilan proses pendidikan.[40] Tanpa adanya siswa, tidak akan pernah bisa terjadi yang namanya proses pembelajaran. Hal tersebut dikarenakan siswalah yang membutuhkan pembelajaran bukan lah seorang guru, guru hanya berupaya memenuhi kebutuhan dari para siswa.

Maka dari itu, peserta didik merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang berperan dalam proses belajar-mengajar. Memahami karakteristik dan kebutuhan mereka sangat penitng untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

2. Manajemen peserta didik

Manajemen Peserta didik memiliki sebuah arti yaitu sebagai usaha pengaturan mengenai peserta didik yaitu mulai dari peserta didik mulai masuk sekolah hingga

---

[37] *Ibid.*, hal. 233-235

[38] Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen & Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas*, Bandung: Permana, hal. 65.

[39] Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, hal. 45).

[40] Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, hal. 121).

mereka selesai menempuh pendidikan yang telah diatur secara langsung merupakan segi-segi yang berkenaan dengan peserta didik secara tidak langsung, pengaturan terhadap segi-segi lain peserta didik dimaksudkan agar bisa memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada peserta didik.

Peserta didik juga mempunyai hak dan juga kewajiban dalam menempuh pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu antara lain:

a. Mendapatkan pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya dan diajarkan oleh pendidik seagama.
b. Untuk mendapatkan perlakuan sesuai dengan minat dan juga bakat para peserta didik.
c. Mendapatkan beasiswa berprestasi bagi orang tuanya yang tidak mampu.
d. Mendapatkan biaya pendidikan bagi mereka yang orang tuanya tidak mampu.
e. Pindah ke program pendidikan pada jalur dan satuan pendidikan lain yang setara.
f. Menyelesaikan program pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing dan tidak menyimpang dari ketentuan batas waktu yang diterapkan.

Adapun kewajiban seorang peserta didik antara lain:

a. Menjaga norma-norma pendidikan untuk menjamin keberlangsungan proses dan keberhasilan pendidikan.
b. Ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan, kecuali bagi peserta didik yang dibebaskan dari kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[41]

Tujuan dari manajemen peserta didik yaitu untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan dengan tujuan supaya kegiatan pembelajaran disekolah bisa bejalan dengan baik, tertib dan juga teratur, sesuai dengan tujuan sekolah tersebut.[42]

---

[41] Kemenkumhan RI, "*Undang-Undangn Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*", Peraturan.go.id, https://peraturan.go.id/files/uu20-2003.pdf, diakses tanggal 26 November 2023.
[42] Muhammad Amin dkk, *Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Non akadmik di SMP Kreatif'Aisyiyah Rejang Lebong*. (Jurnal Literasiologi: Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup).

Peserta didik adalah subjek dan objek dalam pendidikan yang memerlukan bimbingan dari orang lain agar dapat membantu mengembangkan potensi yang dimilikinya serta dapat membimbingnya menuju kedewasaan.

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwasannya manajemen peserta didik merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan yang bertujuan untuk mengoptimalkan pengalaman belajar peserta didik. Dengan menggunakan pendekatan yang terencana dan sistematis, lembaga pendidikan dapat menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan peserta didik.

3. Peningkatan jumlah peserta didik

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membanun peradaban yang maju dan berkelanjutan. Salah satu indikator utama kemajuan suatu negara adalah tingkat partisipasi masyarakat dalam pendidikan, contohnya ialah bertambahnya atau meningkatnya jumlah peserta didik. Peningkatan jumlah peserta didik merupakan salah satu parameter keberhasilan sistem pendidikan di suatu negara. Jumlah peserta didik yang kian meningkat menunjukkan bahwa semakin banyak anak-anak yang memiliki akses ke pendidikan, yang mana pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hidup dan kemampuan mereka di masa depan.

Peningkatan jumlah peserta didik tidak hanya bergantung pada faktor yang terkait dengan siswa saja, Terjadinya hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal seperti guru dan sistem pendidikan yang ada pada suatu lembaga pendidikan. Adapn beberapa faktor yang memiliki peran penting dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas sistem pendidikan, khususnya dalam sebuah lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Tingkat pendaftaran siswa (*Enrollment Rate)*

Tingkat pendaftaran siswa adalah persentase anak usia sekolah yang terdaftar dalam suatu jenjang pendidikan tertentu. Hal ini memberikan gambaran seberapa luas akses masyarakat terhadap pendidikan formal baik pada tingkat dasar, menengah, maupun tinggi. Semakin tinggi *enrollment rate*, maka semakin baik akses masyarakat terhadap pendidikan.

Schultz (1961) mengatakan bahwasannya *human capital* dalam hal ini persentase siswa memberikan sumbangan penting dalam memahami peran

pendidikan dalam meningkatkan produktivitas.[43] Konsep *human capital* dalam konteks pendidikan dapat kita artikan sebagai investasi dalam diri manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Semakin banyak siswa maka semakin besar potensi produktivitas suatu negara akan tetapi, melalui pendidikan dan pelatihan sehingga individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang meningkatkan produktivitas mereka. Dapat disimpulkan bahwasannya, bukan hanya jumlah siswa yang penting tetapi juga kualitas pendidikan yang diterima.

b. Tingkat retensi siswa (*Student retention rate)*

Tingkat retensi siswa adalah persentase siswa yang tetap melanjutkan pendidikan mereka pada jenjang tertentu hingga selesai. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa siswa mampu menyelesaikan pendidikannya tanpa putus sekolah. Allen & Meyer (1991) dalam teori komitmennya dapat diterapkan untuk memahami ikatan emosional dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Mereka mengidentifikasi ada tiga komponen utama dari komitmen yang mempengaruhi *student retention* yaitu:

1) Komitmen afektif

Siswa dengan komitmen afektif tinggi sangat menyukai sekolahnya. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan sekolah, guru dan teman-temannya. Mereka bersemangat untuk belajar dan berkontribusi dalam kegiatan sekolah karena mereka merasa menjadi bagian yang penting dari komunitas sekolah.

2) Komitmen normatif

Siswa dengan komitmen normatif merasa berkewajiban untuk tetap bersekolah karena berbagai alasan, seperti rasa terima kasih kepada orang tua, guru, atau sekolah atas segala yang diberikan. Mereka merasa bahwa mereka harus membalas budi dengan cara tetap bersekolah dan berusaha sebaik mungkin.

---

[43] Nurkholis, A. "*TEORI PEMBANGUNAN SUMBERDAYA MANUSIA: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory*". (Jurnal: ACADEMIA.EDU hal. 4)

3) Komitmen berkelanjutan

Siswa dengan komitmen berkelanjutan cenderung tetap bersekolah karena berbagai alasan, seperti tekanan dari orang tua, keinginan untuk mendapatkan ijazah, atau kurangnya pilihan lain. Meskipun mereka mungkin tidak menyukai sekolah, mereka tetap bertahan karena merasa tidak memiliki alternatif yang lebih baik. [44]

Dari ketiga komitmen yang telah dipaparkan di atas, jelas bahwa komitmen afektif merupakan komitmen yang paling ideal. Siswa dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih berprestasi, lebih aktif dalam kegiatan sekolah, dan memiliki pengalaman belajar yang lebih positif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk menumbuhkan komitmen afektif pada siswa.

c. Ketersediaan dan kualitas guru (*Teacher Aviability and Quality*)

Ketersediaan dan kualitas guru merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan jumlah peserta didik. Guru yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan membuat siswa lebih tertarik untuk belajar. Ketersediaan guru mengacu pada jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan siswa di setiap sekolah, sedangkan kualitas guru merujuk pada kompetensi dan profesionalisme guru dalam mendidik. Kedua aspek ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan sistem pendidikan.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Shulman (1986) yakni sebuah kerangka kerja yang menjelaskan kemampuan guru dalam menggabungkan teknologi, metode pengajaran, dan materi pelajaran secara efektif dalam proses pembelajaran yang disebut dengan *Technological Pedagogical Content Knowledge* (TPACK). Maka dari itu Shulman mengatakan bahwa ketersediaan dan kualitas guru difokuskan pada kompleksitas pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh para

[44] Laili, Minuri. 2020. *"ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA PASURUAN",* (Jurnal: Ilmu Manajemen, hal. 78.)

guru dalam melakukan tugas mereka.[45] Adapun konsep dasar dari TPACK ini berasal dari ide yang mengatakan bahwa tidak cukup hanya dengan menguasai materi pelajaran dan metode mengajar umum di era ini akan tetapi, guru perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi dapat mendukung proses pembelajaran dan bagaimana cara mengintregasikannya ke dalam materi pelajaran.

C. Profesionalisme guru

1. Pengertian profesionalisme guru

Profesionalisme merupakan istilah yang berakar dari kata profesi, yang merujuk pada suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan dijalani oleh seseorang.[46] Profesionalisme merujuk pada sikap mental yang ditunjukkan oleh anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Menurut Fredison dalam (Syaiful Sagala), profesionalisme diartikan sebagai komitmen terhadap ide – ide profesional dan pengembangan karir. Secara operasional, profesionalisme mencakup aturan dan komitmen yang memberikan definisi terhadap jabatan di bidang teknik serta posisi yang akan diberikan dalam pelayanan masyarakat, sehingga pandangan mengenai jabatan tersebut dapat dikoreksi berdasarkan etika ilmiah sebagai penguatan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapat dibangun hanya berdasarkan perasaan, keinginan, pendapat, atau hal – hal sejenis, melainkan harus benar – benar didasari oleh pengetahuan yang bersifat akademis.[47]

Secara etimologis, guru dapat diartikan sebagai individu yang profesinya adalah mengajar. Pengertian ini menunjukkan bahwa guru adalalh orang yang terlibat dalam kegiatan pengajaran. Dalam bahasa Arab, istilah "*Mu'allim*" dan dalam bahasa Inggris "*Teacher*" memliki makna yang sederhana, yaitu " *A person whose occupation is teaching other*", yang mana menegaskan bahwa guru merupakan idividu yang bertugas untuk mendidik orang lain.[48]

---

[45] Aisyah, fadhillah. 2020. *"The Importance of Mastery of TPACK for Educators in 21st Century Learning".* (SHEs: Conference Series. Hal. 2092.)
[46] Kunandar, *GuruProfesional*, (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, hal. 45).
[47] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, hal 199).
[48] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, hal 222).

Syaiful Bahri Djamarah, dalam bukunya, mendefinisikan guru sebagai unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru berperan sebagai sosok sentral yang memiliki posisi dan peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan.[49] Pada dasarnya guru adalah individu yang memikul tanggung jawab untuk membimmbing peserta didik. Abuddin Nata menyatakan bahwa istilah "Guru" dalam bahasa Indonesia berarti orang yang mengajar.[50]

Dalam proses pembelajaran, guru memiliki tugas untuk mendorong, membimbing, dan menyediakan fasilitas belajar bagi siswa agar dapat mencapai tujuian pendidikan. Selain itu, guru juga bertanggung jawab untuk mengawasi segala hal yang terjadi di dalam kelas guna mendukung perkembangan siswa secara optimal.[51]

Abudin Nata, dalam bukunya "Preseptif Islam" yang dikutip oleh Hadari Nawawi, menjelaskan bahwa guru adalah individu yang tugas utamanya adalah mengajar atau meberikan pelajaran di sekolah. Lebih lanjut, ia menekankan bahwa guru merupakan orang yang berprofesi di bidang pendidikan dan pengajaran, serta memiliki tanggung jawab untuk membantu siswa mencapai kedewasaan.[52] Menurut Mohammad Amin dalam bukunya "Pengantar Ilmu Pendidikan", guru adalah profesi di lapangan pendidikan yang berinteraksi langsung dengan siswa dan menjadi fokus utama dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru harus memenuhi berbagai persyaratan yang telah diterapkan.[53]

Menurut Uhabiyati, guru adalah individu dewasa yang memiliki tanggung jawab untuk menciptakan situasi komunitas yang dialogis, saling bergantung, dan dapat dipercaya. Ia menyadari bahwa pengetahuan dan pengalamannya lebih matang, lebih mendalam, dan lebih luas, serta bersama dengan siswa, berada dalam lingkungan belajar yang saling memperhatikan.[54]

Dari pengertian di atas bisa kita simpulkan bahwa profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Seorang guru memiliki peran peran yang sangat penting dalam pendidikan, dimana ia tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai

---

[49] Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, hal. 1).
[50] Abudin Nata, *Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid*, (Jakarta: Raja Grafindo, hal. 41).
[51] Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka cipta, hal. 97).
[52] Abudin Nata, *Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid*, (Jakarta Raja Grafindo, hal. 62).
[53] Moh. Amin, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, (Pasuruan: Garoeda Buana, hal. 31).
[54] Nur Uhbiayati, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, hal. 164).

fasilitator yang menciptakan lingkungan belajar yang interaktif dan saling percaya. Profesionalisme guru mencakup tanggung jawab untuk memenuhi berbagai persyaratan yang diterapkan, serta kemampuan untuk berinteraksi secara langsung dengan siswa, memperhatikan kebutuhan mereka, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman yang lebih luas. Dengan demikian, guru harus memiliki kompetensi yang memadai dan kesadaran akan perannya dalam membentuk komunitas belajar yang efektif.

2. Indikator guru profesional

Sesuai dengan Undang – Undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 mengenai Guru dan Dosen, tugas guru mencakup: "(a) merencanakan kegiatan pembelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajran yang berkualitas, dan (c) menilai serta mengevaluasi hasil dari pembelajaran".[55]

Berdasarkan tugas profesional yang telah disebutkan, peneliti memilih fokus penelitian pada pelaksanaan proses pembelajaran, yang terdiri dari kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

a. Membuka Pelajaran

Membuka pelajaran merupakan upaya atau aktivitas dalam proses belajar mengajar yang bertujuan untuk menciptakan kondisi awal bagi siswa, sehingga perhatian dan mental mereka terfokus pada materi yang akan dipelajari. Usaha ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kegiatan belajar. Komponen – komponen dalam membuka pelajaran mliputi: menarik perhatian peserta didik, meningkatkan motivasi belajar, dan memberikan gambaran mengenai pembelajaran yang akan dilakukan.

b. Menyampaikan materi pelajaran

Bahan atau materi pada dasarnya adalah konten dari pelajaran yang disampaikan kepada siswa sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Seorang guru profesional dalam menyampaikan atau menentukan bahan pelajaran perlu memperhatikan beberapa hal berikut: bahan harus relevan untuk mendukung pencapaian tujuan, materi yang tercantum dalam rencana pengajaran harus sesuai dengan konsep yang ada, penetapan bahan

[55] Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2014 *Tentang Guru dan Dosen* , Bandung: Citra Umbara, hal. 12.

pengajaran harus mengikuti urutan tujuan, dan penyusunan bahan harus dimulai dari yang sederhana hingga yang lebih kompleks.

c. Menggunakan metode mengajar

Seorang guru profesional harus mampu memilih atau menentukan metode yang tepat untuk mencapai tujuan pembelajaran. Metode mengajar merupakan salah satu cara yang digunakan oleh guru untuk menjalin hubungan dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung. Berbagai metode yang dapat diterapkan antara lain: ceramah yang diikuti dengan tanya jawab dan tugas, ceramah yang disertai diskusi dan tugas, serta ceramah yang melibatkan demonstrasi dan eksperimen.

d. Menggunakan alat peraga/media dalam pembelajaran

Alat peraga dalam pengajaran memiliki peranan yang sangat penting sebagai alat bantu untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif. Metode dan alat peraga belajar merupakan unsur yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan dari elemen lainnya. Keduanya berfungsi sebagai cara atau teknik untuk menyampaikan materi pelajaran dengan tujuan agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

e. Pengelolaan kelas

Pengelolaan kelas merupakan upaya yang dilakukan oleh pengelola kegiatan belajar mengajar, atau pihak yang mendukungnya, dengan tujuan mencapai kondisi yang optimal. Hal ini bertujuan agar proses pembelajaran dapat berlangsung sesuai harapan. Dengan pengelolaan yang baik, diharapkan setiap siswa di dalam kelas dapat beraktivitas dengan tertib, sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kegiatan pengelolaan kelas mencakup beberapa aspek, antara lain: pengaturan tata ruang kelas dan penciptaan iklim belajar yang harmonis.

f. Menutup pelajaran

Menutup pelajaran adalah aktivitas yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri sesi pembelajaran. Kegiatan ini mencakup beberapa langkah penting, seperti merangkum materi yang telah diajarkan, mengkonsolidasikan perhatian siswa terhadap informasi yang telah diperoleh selama proses belajar, serta mengorganisasikan semua kegiatan

dan pelajaran yang telah dipelajari. Tujuannya adalah untuk membentuk suatu kesatuan yang bermakna dalam pemahaman materi yang diajarkan.[56]

3. Kompetensi guru

Kompetensi guru merujuk pada kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan diakui oleh para pemangku kepentingan. Sebagai pengajar, guru diharapkan memiliki kewenangan untuk mengajar yang sesuai dengan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik. Setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran agar dapat menjalankan perannya dengan efektif. Dengan kompetensi tersebut, guru dapat melaksanakan perannya dalam berbagai aspek, antara lain:

a. Fasilitator, Guru berperan sebagai penyedia kemudahan bagi siswa dalam proses belajar – mengajar, sehingga mereka dapat belajar dengan lebih efektif.
b. Pembimbing, Guru berfungsi sebagai pendukung yang membantu siswa mengatasi berbagai kesulitan yang mungkin mereka hadapi selama proses pembelajaran.
c. Penyedia lingkungan, Guru berupayan menciptakan suasana belajar yang menantang dan inspiratif, mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar dengan semangat.
d. Model, Guru berperan sebagai teladan yang memberikan contoh perilaku baik kepada peserta didik, agar mereka dapat berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam dunia pendidikan.
e. Motivator, Guru berkontribusi dalam menyebarluaskan upaya-upaya inovatif kepada masyarakat, khususnya kepada siswa sebagai subjek didik, untuk meningkatkan semangat belajar mereka.
f. Agen perkembangan kognitif, Guru berfungsi sebagai penyebar ilmu pengetahuan dan teknologi kepada siswa dan masyarakat, membantu mereka untuk berkembang secara kognitif.
g. Manajer, Guru bertindak sebagai pemimpin dalam kelompok siswa di kelas, memastikan bahwa proses belajar-mengajar berjalan dengan baik dan mencapai keberhasilan yang diharapkan.[57]

[56] Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*,(Jakarta: Rineka Cipta, hal. 32-44).
[57] Suyanto dan Asep Jihad, *Emnajdi Guru Profesional*, (Jakarta: Erlangga Group, hal. 1-2).

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru harus memiliki kompetensi yang tercantum dalam Pasal 8, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[58] penjelesan lebih lanjut terkait kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagaimana berikut:

a. Kemampuan paedeagogik

Kemampuan yang merujuk dalam mengelola proses pembelajaran. Hal ini mencakup kesiapan mengajar yang ditunjukkan melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar. Mengajar adalah suatu pekerjaan yang kompleks dan bersifat multidimensional.[59] Beberapa aspek yang harus dimiliki terkait dengan kompetensi pedagogik meliputi: Memiliki wawasan yang mendalam tentang landasan pendidikan, memahami karakteristik dan kebutuhan peserta didik, menguasai pengetahuan untuk mengembangkan kurikulum dan silabus, mampu menyusun rencana pembelajaran yang efektif, mampu melaksanakan pembelajaran yang bersifat dialogis, mampu memanfaatkan teknologi sebagai sarana pembelajaran, mampu malakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran, dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Dengan demikian, kompetensi pedagogik sangat penting untuk menciptakan pengalaman belajar yang optimal dan mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh.[60]

b. Kemampuan kepribadian

Kemampuan kepribadian mencakup sifat-sifat yang stabil, kedewasaan, kebijaksanaan, kewibawaan, serta kemampuan untuk menjadi teladan dan berakhlak mulia. Sebagai panutan, seorang guru memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku siswa. Guru yang baik akan mendapatkan rasa hormat dan pengakuan dari siswa. Oleh karena itu, seorang guru harus berkomitmen untuk mendidik dirinya sendiri terlebih dahulu sebelum mendidik orang lain. Pendidikan yang dilakukan melalui keteladanan merupakan metode yang paling efektif. Ketika seorang guru disukai, secara

[58] Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, hal. 199).
[59] Buchari Alma, *Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, hal. 141).
[60] Saechan Muchith, *Issu-Issu Kontemporer Dalam Pendidikan Islam*,(DIPA STAIN KUDUS, hal. 46).

otomatis mata pelajaran yang diajarkannya juga akan menarik minat siswa, sehingga siswa akan merasa termotivasi dan bersemangat untuk mendalami materi yang diajarkan, serta dapat membentuk sikap positif terhadap pelajaran tersebut..[61] Aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian meliputi: iman dan takwa kepada Allah SWT, akhlak yang mulia, kebijaksanaan dan kearifan, sikap demokratis, keteguhan, kewibawaan, stabilitas emosi, kedewasaan, kejujuran, semangat sportifitas, serta kemampuan untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Kemampuan profesional

Kemampuan Profesional merujuk pada penguasaan materi pelajaran yang luas dan mendalam, serta penerapan metode dan teknik pengajaran yang sesuai, sehingga mudah dipahami oleh siswa tanpa menimbulkan kesulitan atau keraguan. Beberapa aspek yang terkait dengan kompetensi ini meliputi:

1) Penguasaan materi secara komprehensif dan mendalam sesuai dengan standar isi program pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diajarkan.
2) Pemahaman yang mendalam tentang konsep dan metode dari disiplin ilmu, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual terintegrasi dengan program pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok pelajaran yang akan diajarkan.
3) Kemampuan untuk menciptakan iklim belajar yang positif di dalam kelas, termasuk keterampilan interpersonal, seperti menunjukkan empati, memberikan penghargaan kepada siswa, dan bersikap tulus.

d. Kemampuan Sosial

Kemampuan sosial merujuk pada keterampilan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Seorang guru profesional berupaya untuk membangun komunikasi yang baik dengan orang tua siswa, sehingga tercipta hubungan dua arah yang berkelanjutan antara sekolah, orang tua,

[61] *Ibid.,* hal. 141.

dan masyarakat secara umum. Beberapa aspek yang terkait dengan kompetensi ini meliputi:

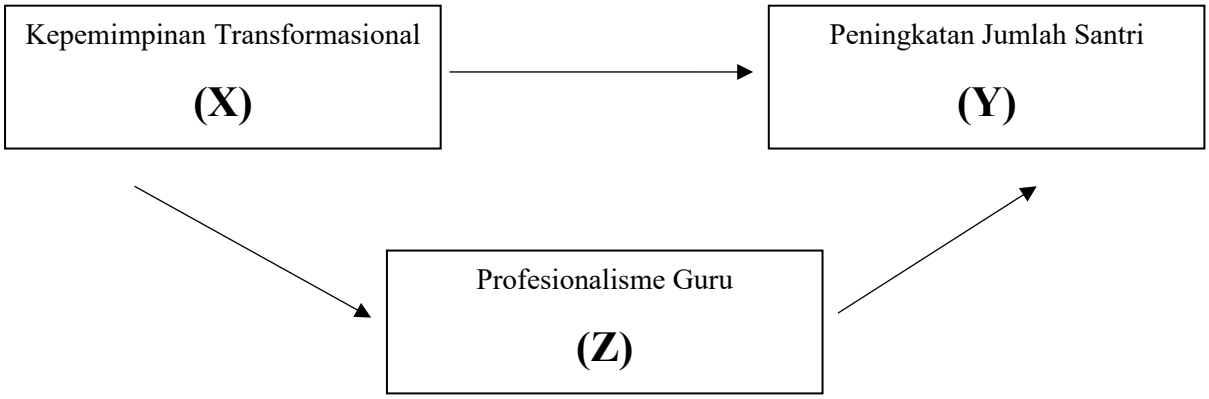
1) Kemampuan untuk berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan jelas dan efektif.
2) Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi, komunikasi, dan infromasi dengan baik.
3) Kemampuan untuk berinteraksi dengan baik dengan rekan sejawat, pimpinan, siswa, dan juga masyarakat.
4) Kemampuan untuk bersikap sopan dan santun dalam bergaul dengan berbagai elemen masyarakat.
5) Menerapkan semangat persaudaraan yang sejati dan membangun rasa kebersamaan.[62]

Dari apa yang telah dipaparkan sebelumnya dapat kita simpulkan bahwasannya kyai yang merupakan seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya. Mereka dapat menciptakan visi yang jelas tentang masa depan pesantren, memberikan dukungan penuh kepada guru, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Kemudian guru yang profesional memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi, mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan dapat memenuhi kebutuhan belajar santri. Seorang guru profesional berperan sebagai teladan bagi para santri. Selain itu, guru yang berkualitas juga berkontribusi dalam meningkatkan mutu pembelajaran di pesantren. Kualitas pembelajaran yang baik akan menarik minat santri baru dan membuat santri yang sudah ada merasa puas. Selain dari pada itu, reputasi pesantren yang memiliki guru-guru yang profesional akan semakin baik, sehingga menarik minat lebih banyak santri. Berdasrakan dari penjelasan tersebut adanya kemungkinan berikut: Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional kyai, semakin tinggi pula profesionalisme guru. Semakin tinggi profesionalisme guru, semakin tinggi pula jumlah santri yang diterima. Sehingga terdapatnya hubungan antara gaya kepemimpinan transfromasional kyai dan jumlah santri yang kian meningkat melalui profesionalisme guru.

[62] Saechan Muchith, *Issu-Issu Kontemporer Dalam Pendidikan Islam*, (DIPA STAIN KUDUS, hal. 49).

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir dari penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana berikut:



Keterangan:

X = Kepemimpinan transformasional (variabel bebas = independen)

Y = Peningkatan jumlah santri (variabel terikat = dependen)

Z = Profesionalisme guru (variabel mediasi)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pola penelitian kuantitatif yang mana melibatkan berbagai angka dalam proses penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah suatu kegiatan berupa pengumpulan, pengolahan, analisis, serta penyajian data secara objektif dalam rangka memecahkan suatu persoalan atau menguji sebuah hipotesis. Oleh karena itu penelitian kuantitatif lebih berfokus kepada pengukuran realitas sosial yang telah dirancang melalui pertanyaan untuk mencari kuantitas pada sebuah fenomena dan untuk membangun penelitian secara numerik.

Pada dasarnya, penelitian kuantitatif lebih pada menguji teori yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah penelitian melalui kerangka berfikir yang telah dirumuskan dalam bentuk hipotesis atau asumsi sementara. Penelitian kuantitatif dimulai dari teori dan hipotesis yang kemudian dilakukan berbagai prosedur dan langkah-langkah seperti penentuan teknik pemilihan subyek, penetapan instrumen untuk pengumpulan data, serta teknik analisis data yang sudah diterapkan terlebih dahulu oleh peneliti.[63]

Jadi, berdasarkan pengertian dan penjelasan di atas maka sudah tepat apabila penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang mana melibatkan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan

[63] Yulingga Nanda Hanief dan Himawanto, *Statistika Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, hal. 48).

antara dua variabel maupun lebih.[64] Ditinjau dari jenis permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan pola penelitian korelasi sebab-akibat. Sehingga variabel pertama diasumsikan atau diperkirakan menjadi penyebab variabel kedua atau keadaan variabel pertama berpengaruh terhadap keadaan variabel yang kedua melalui variabel mediasi.

Nantinya dalam pembahasan tesis akan terdapat beberapa variabel, yaitu kepemimpinan transformasional kyai, peningkatan jumlah santri, dan profesionalisme guru. Dengan adanya kualitas yang terjaga diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap daya saing sekolah melalui brand image yang mereka tampilkan terhadap wali murid maupun pihak luar sebagai konsumen.

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sebuah objek penelitian yang menjadi fokus perhatian. Sehingga variabel penelitian dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang sudah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang diinginkan, kemudian ditariklah sebuah kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini nantinya ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas, variabel terikat. Untuk penjabarannya adalah sebagaimana berikut:

1. Variabel Bebas

   Variabel bebas atau *independen variabel* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat.[65] Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kyai (X).

2. Variabel Terikat

   Variabel terikat atau *dependen variabel* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.[66] Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah peningkatan jumlah siswa (Y).

3. Variabel Mediasi

   Variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen,

---

[64] Fetri Yeni J, dkk, *Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 12).
[65] Fetri Yeni J, dkk, *Penelitian Pendidikan...*, hal. 18.
[66] *Ibid.,*

sehingga keduanya menjadi hubungan yang tidak langsung.[67] Adapun variabel yang menjadi mediator dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru. (Z).

C. Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian

1. Populasi

   Dalam sebuah penelitian pasti memerlukan populasi untuk diteliti. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Adapun populasi juga dapat dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mana memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang sudah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.[68] Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh warga PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

2. Sampling

   Sampling adalah sebuah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel. Dalam penelitian, seorang peneliti tidaklah perlu untuk melakukan penelitiannya terhadap seluruh subjek yang ada pada populasi, melainkan bisa saja peneliti mengambil sesuai dengan teknik pengambilan sampel atau bisa disebut sampling. Pengambilan sampel atau sampling dalam penelitian dapat dilakukan dengan dua teknik, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

   Teknik *probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan teknik *nonprobability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan terhadap setiap anggota populasi untuk dijadikan sebuah sampel.[69] Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling tipe a simple random sampling.* Teknik tersebut digunakan oleh peneliti dengan alasan pengambilan sampel dilakukan secara acak dan peneliti memperkirakan bahwa setiap sampel dalam populasi berkedudukan sama dari beberapa segi yang akan diteliti.

---

[67] Ibid., Hal. 19.
[68] Hanief dan Himawanto, *Statistik Pendidikan...,* hal. 39.
[69] *Ibid*. Hal. 42.

3. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan dilakukan penelitian. Sampel juga dapat dikatakan sebagai bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hal tersebut terjadi dikarenakan populasi yang besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, sehingga diambillah sampel dari populasi tersebut. Meskipun yang dipelajari itu bersumber dari sampel, namun kesimpulannya berlaku untuk populasi. Oleh karena itu yang paling penting, sampel yang diambil harus betul-betul mewakili populasi atau sebagai miniatur.[70]

Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diambil maka peneliti menggunakan pendapat dari Arikunto yang dikutip oleh Werang, yaitu ketika subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua dan menjadi penelitian populasi; ketika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil 10-15% atau antara 20-25% tergantung pada kemampuan peneliti dan besar kecilnya resiko pengamatan.[71] Jadi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populasi dikarenakan jumlah subjek yang berjumlah 91.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen menjadi sesuatu yang penting dan bisa digunakan untuk tolak ukur keberhasilan penelitian, sebab instrumen penelitian merupakan media yang digunakan untuk pengukuran suatu sampel. Dari instrumen penelitian, kemudian diolah menjadi sebuah data yang berupa angka yang mana akan membuat mudah menentukan keberhasilan masing-masing variabel yang akan diuji. Dalam penyusunan variabel penelitian, maka harus ditentukan juga indikator apa saja yang akan diukur. Indikator tersebutlah yang nantinya akan dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan.

Instrumen penelitian adalah media atau alat bantu yang digunakan peneliti untuk menganalisis hasil penelitian yang dilakukan pada langkah penelitian selanjutnya.[72] Bentuk instrumen penelitian dapat berupa pedoman tertulis tentang pengamatan atau daftar pertanyaan untuk mendapatkan informasi dan responden. Instrumen yang peneliti gunakan adalah angket, observasi, dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengetahui bagaimana technical dan functional quality, tingkat daya

[70] Hanief dan Himawanto, *Statistik Pendidikan...*, hal. 39.
[71] Basilius Redan Werang, *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Calpulis, hal 97).
[72] Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, hal. 78).

saing, dan brand image sekolah, sedangkan observasi dan dokumentasi untuk memperoleh data tentang kondisi dan kualitas sekolah tersebut.

Angket yang digunakan peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan model skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, maupun fenomena sosial lainnya yang mana menyatakan persetujuan terhadap pernyataan yang dikemukakan.[73] Dari fenomena sosial atau bisa disebut variabel penelitian maka selanjutnya bisa dijabarkan menjadi indikator variabel. Dari indikator variabel tersebut nantinya dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan, kemudian diukur dengan skala Likert.

Adapun langkah penyusunan angket dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Penyusunan kisi-kisi angket

   Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya terdapat konsep technical dan functional quality, daya saing, dan brand image. Konsep tersebut dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masingmasing indikator terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur.

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Angket

Variabel	Sub Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Idealisme	Kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif melalui visi yang jelas, nilai-nilai yang kuat, dan komitmen yang tinggi	1. Memiliki kompetensi sebagai seorang pemimpin. 2. Tegas dalam mengambil keputusan. 3. Mengawal ketercapaian visi organisasi. 4. Mampu mengkomunikasikan visi misi dan tujuan sekolah yang jelas.
	Inspirasional	Memberikan visi dan misi yang jelas serta membangkitkan semangat dan komitmen tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang menginspirasi dapat meningkatkan motivasi dan	1. Memberikan motivasi kepada para anggota. 2. Memberikan dukungan penuh kepada guru. 3. Memberikan solusi dalam pencapaian tujuan. 4. Memberikan inspirasi kepada bawahan.

[73] Fetri Yeni J, dkk, *Penelitian Pendidikan...*, hal. 51.

		semangat anggotanya.	
	Stimulasi Intelektual	Pemimpin berusaha mendorong perhatian dan kesadaran anggota akan permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.	1. Menciptakan iklim yang kondusif. 2. Memberikan hak yang sama kepada guru. 3. Memunculkan ide baru untuk kemajuan sekolah. 4. Menyelesaikan masalah sekolah. 5. Melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah. 6. Memiliki kecerdasan intelektual.
	Perhatian secara Individu	perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang yang unik dan berharga.	1. Memberikan bimbingan kepada bawahan. 2. Memberikan nasehat kepada bawahan secara personal. 3. Memberikan penghargaan kepada bawahan
Profesionalisme Guru	Merencanakan pembelajaran	Menguasai bahan pembelajaran, selain dari pada itu dengan perencanaan yang matang guru dapat memastikan bahwa semua aspek penting dalam pembelajaran diperhatikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik	1. Merumuskan tujuan pembelajran yang jelas dan spesifik. 2. Mampu menjelaskan pelajaran dengan baik. 3. Mampu menjawab pertanyaan dari peserta didik.
	Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu	Mengelola proses belajar mengajar guna menciptakan pengalaman belajar yang efektiif, relevan, serta menyenangkan bagi peserta didik.	1. Mampu memberi motivasi kepada peserta didik. 2. Mampu memberi apersepsi kepada peserta didik. 3. Mampu menggunakan metode dan strategi yang bervariasi. 4. Mampu menggunakan media pembelajaran.
	Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran	Menilai prestasi siswa untuk kepentingan belajar dan juga untuk mengukur efektivitas pembelajaran dan pemcapaian kompetensi peserta didik.	1. Mampu membuat dan mengorksi soal. 2. Mampu memberikan hasil penilaian. 3. Mammpu mengadakan remedial.

Peningkatan jumlah peserta didik	Tingkat pendaftaran baru *Enrollment Rate* (teori permintaan pendidikan Schultz)	Persentase peningkatan jumlah siswa baru yang mendaftar di sekolah dari satu tahun ajaran ke tahun ajaran berikutnya	1. Memiliki daya tarik dan reputasi di mata masyarakat. 2. Memenuhi kebutuhan minat pendidikan masyarakat. 3. Meningkatnya persentase jumlah siswa.
	Tingkat retensi siswa *Student Retention Rate* (teori komitmen organisasional Meyer & Allen)	Persentase siswa yang melanjutkan pendidikan mereka di sekolah yang sama dari satu tahun ajaran ke tahun ajaran berikutnya	1. Tidak berkurangnya persentase jumlah siswa. 2. Mempertahanakan siswa untuk sampai menyelsaikan pendidikan mereka.
	Kualitas pengajaran dan ketersediaan guru *Teacher Aviability and Quality* (teori kualitas pengajaran Shulman)	Jumlah dan kualifikasi guru yang tersedia untuk mengajar dibandingkan dengan kebutuhan siswa	1. Kualitas pengajaran dan ketersediaan guru yang memadai dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. 2. Guru yang kompeten dapat mengoptimalkan pottensi siswa dengan metode pengajaran yang fleksibel dan adaptif. 3. Guru yang yang inspiratif dan motivatif dapat meningkatkan motivasi belajar siswa.

2. Penyusunan item angket

Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada tiga variabel yang digunakan, yaitu total quality management, manajemen peserta didik, dan peningkatan jumlah. Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian dengan menggunakan skala Likert dan setiap item instrumen memiliki gradasi dari positif sampai negatif. Katakata yang digunakan bisa berupa selalu, sering, kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah dalam skala satu sampai lima.

3. Pemberian skor

Pemberian skor angket diawali dengan pemberian kode terhadap jawaban responden. Pemberian kode tersebut dalam artian memberikan skala kriteria jawaban dari mulai selalu, sering, jarang, kadang-kadang,

sampai skala tidak pernah. Besar skor masing-masing jawaban tidak sama, dimana dapat peneliti paparkan sebagaimana berikut:

Tabel 3. 2 Skor Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam menentukan pilihannya, responden dengan alternatif jawaban terhadap item yang bersangkutan diasumsikan bahwa jawaban "Sangat Setuju" artinya pernyataan yang digambarkan selalu terjadi dengan persentase 100% terjadi, jawaban "Setuju" artinya pernyataan yang digambarkan sering terjadi dengan persentase 75% terjadi, jawaban "Netral" artinya pernyataan yang digambarkan kadang-kadang terjadi dengan persentase 50% terjadi, jawaban "Tidak Setuju" artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan persentase 25% terjadi, dan jawaban "Sangat Tidak Setuju" artinya pernyataan yang digambarkan tidak pernah terjadi dengan persentase 0% terjadi.

E. Data dan Sumber Data Penelitian

1. Data

Data merupakan sebuah bahan keterangan mengenai objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Data juga dapat diartikan sebagai kumpulan fakta tentang sesuatu fenomena, baik berupa angka-angka maupun sifat seperti bahagia, sedih, berhasil, gagal, dan sebagainya. Dalam penelitian kuantitatif, data dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh peneliti dari subjek penelitian secara langsung melalui pengamatan, percobaan, atau wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari subjek penelitian secara tidak langsung dan biasanya berupa dokumen tertulis.[74]

Data primer dalam penelitian ini berupa angket kepemimpinan transformasional, peningkatan jumlah santri, dan profesionalisme guru. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen atau arsip yang mendukung penelitian.

[74] Rusydi Ananda dan Muhdammad Fadhli, *Statistik Pendidikan*, (Medan: CV. Widya Puspita, hal. 41).

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek atau objek penelitian yang mana darinya lah akan diperoleh sebuah data. Penelitian ini menggunakan beberapa sumber data yang digunakan untuk membantu mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Adapun sumber data yang peneliti gunakan untuk memperoleh data meliputi:

a. Responden

Responden merupakan orang-orang yang akan memberikan data kepada peneliti, baik itu melalui wawancara maupun mengisi angket penelitian. Dalam hal tersebut sumber data dapat diperoleh dari warga PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

b. Dokumen

Dokumen dapat dikatakan sebagai kumpulan berkas yang berisikan data penting. Dalam hal tersebut, sumber data penelitian ini dapat berupa dokumen-dokumen kesiswaan dan arsip lain yang diperlukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat diartikan sebagai cara yang peneliti gunakan untuk menghimpun data dari subjek maupun objek yang diperlukan dalam penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa proses pengumpulan data sangatlah penting dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan metode dan teknik yaitu:

1. Angket

Angket merupakan lembar kuisioner yang mana merujuk kepada daftar pertanyaan maupun bisa juga pernyataan yang telah disusun dan diberikan oleh peneliti kepada responden sesuai dengan tujuan yang diinginkan peneliti.[75] Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui angket dilakukan dengan cara menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Peneliti menggunakan angket sebagai alat untuk

[75] Werang, *Pendekatan Kuantitatif...*, hal. 114.

mengukur ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, peningkatan jumlah santri, dan profesionalisme guru.

2. Observasi

   Observasi dapat dipahami sebagai suatu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dengan tujuan untuk melihat lebih dekat kegiatan yang dilakukan. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati responden ketika mereka mengisi angket dan mengamati dengan cermat sikap atau perilaku individu sebagai subjek penelitian.

3. Dokumentasi

   Metode dokumentasi merupakan metode berupa mencari data yang bersumber dari tulisan, misalnya buku, majalah, dokumen-dokumen, catatan harian, dan sebagainya.[76] Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan berupa buku maupun arsip dimana didalamnya berisi catatancatatan mengenai kegiatan maupun sesuatu yang berguna untuk mengetahui kualitas sekolah dan seperti apa brand image yang mereka miliki. Selain itu, metode dokumentasi dapat digunakan untuk mengumpulkan data tentang kondisi dan daya saing sekolah tersebut.

Tabel 3. 3 Teknik Pengumpulan data

No	Teknik	Sasaran
1.	Angket	1. Dari seluruh populasi siswa pondok pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman yang berjumlah 91 siswa
2.	Observasi	1. Lingkungan Sekolah 2. Siswa pondok pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman 3. Kyai, Guru, dan SDM pondok pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman
3.	Dokumentasi	1. Buku Arsip 2. Foto legalitas pondok pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman 3. Foto lingkungan Sekolah 4. Foto Stake Holder

G. Pengecekan Keabsahan Data

1. Uji Validitas

[76] Untung Nugroho, *Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*, (Grobogan: CV. Sarnu Untung, hal. 8).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sebuah kevalidan atau keabsahan suatu instrumen penelitian.[77] Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai validitas yang tinggi, sedangkan instrumen penelitian yang nilai validitasnya rendah maka dapat dikatakan instrumen tersebut kurang valid. Untuk mengetahui kevalidan tersebut, maka dapat dilakukan dengan cara uji validitas product moment pearson correlation, yaitu menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas product moment dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel atau bisa juga dengan cara membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Ketika pengambilan keputusan uji validitas berpatokan pada perbandingan nilai rhitung dengan nilai rtabel dan diketahui nilai rhitung > rtabel maka item soal angket dinyatakan valid, namun apabila diketahui nilai rhitung < rtabel maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. Ketika pengambilan keputusan uji validitas berpatokan kepada perbandingan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05 dan diketahui nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket dapat dikatakan valid. Ketika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket dapat dikatakan tidak valid. Sedangkan ketika nilai Sig. (2- tailed) > 0,05, maka item soal angket dapat dikatakan tidak valid. Ketentuan pengambilan keputusan tersebut masih belum final atau dalam artian harus dilihat terlebih dahulu skor atau total Pearson Correlation butir soal. Ketika total Pearson Correlationnya butir soalnya lebih dari 0,3 maka dinayatakan valid, sedangkan apabila kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pada umumnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket yang digunakan dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama. Uji reliabilitas instrumen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Cronbach Alpha dengan menggunakan bantuan SPSS dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai

[77] Fetri Yeni j, dkk, *Penelitian Pendidikan...*, hal. 53.

Cronbach's Alpha > 0,60 maka angket dinyatakan reliabel dan apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka angket dinyatakan tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar supaya dapat menjawab hipotesis yang sesuai dengan data.[78] Analisis data dapat dikatakan sebagai langkah yang sangat penting dalam penelitian, sebab dari langkah tersebut hipotesis yang telah dirumuskan dapat terjawab. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden untuk mengukur tiap variabel, dimana setiap jawaban diberi nilai dengan tingkat pengukuran ordinal. Nilai yang digunakan mulai dari lima sampai satu, dengan catatan bahwa pernyataan bersifat positif. Adapun nilai yang diberikan mulai dari satu sampai lima apabila pernyataan di dalam kuisioner bersifat negatif.

Data-data yang diperoleh dari penelitian kemudian diolah dan dianalisa untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah dirancang. Dengan adanya analisis statistik diharapkan dapat membantu memberikan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Hasil analisis yang berbentuk angka kemudian dijelaskan dan dipresentasikan secara deskriptif supaya hasil penelitian dapat dipahami.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval Teknik analisis regresi yang sesuai dengan penelitian ini adalah regresi berganda (multiple regression) dengan uji asumsi terkait linearitas dan normalitas. Apabila uji asumsi terpenuhi, maka analisis regresi yang telah dilakukan dapat tetap digunakan sebagai hasil akhir uji hipotesis penelitian. Adapun perincian terkait uji linearitas, normalitas, dan multikolinearitas adalah sebagaimana berikut:

   a. Uji Normalitas

[78] Basilius Redan Werang, *Pendekatan Kuantitatif*,..., hal. 102.

Jika dilihat dari kata dasarnya yaitu normal, maka dapat dikatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan oleh oleh peneliti dalam penelitian ini adalah uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas KolmogorovSmirnov yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan sebuah prosedurr yang digunakan untuk mengetahui status linear atau tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linearitas pada dasarnya digunakan untuk membuktikan bahwa tiap-tiap variabel bebas mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dari uji linearitas akan menentukan teknik analisis data yang dipilih serta menentukan apakah dapat digunakan atau tidak. Apabila hasil uji liniearitas didapatkan bahwa distribusi linear maka data penelitian dapat digunakan, namun ketika data tidak linear maka distribusi harus dianalisis dengan metode lain.[79]

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan trasformasional, profesionalisme guru dan peningkatan jumlah santri terdapat hubungan yang linear. Namun, apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru dan peningkatan jumlah santri terdapat hubungan yang non linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel

[79] Hanief dan Himawanto, *Statistik Pendidikan*,... hal. 63.

bebas (independen). Apabila ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinear pada penelitian. Ketika nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

Analisa dalam uji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah disebarkan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan aplikasi SPSS. Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Model* adalah teknik statistika yang memungkinan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Model Persamaan Struktural telah luas dikenal dalam penelitian-penelitian kuantitatif melalui berbagai nama, *seperti casual modeling, casual analysis, simultaneous equation modeling* atau analisis struktur kovarians, dan juga sering disebut sebagai *Path Analysis*.

Path Analysis atau sering disebut juga dengan analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dengan variabel lainnya. Hubungan yang kompleks dalam model ini dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Dalam model ini memungkinkan juga terdapat suatu variabel yang berperan ganda, dimana sebagai variabel independen pada suatu hubungan namun menjadi variabel dependen pada hubungan lain mengingat adanya hubungan kausalitas yang berjenjang. Setiap variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor atau konstruksi yang dibangun dari beberapa variabel indikator. Demikian pula diantara variabel-variabel itu dapat berbentuk sebuah variabel tunggal yang diobservasi atau diukur langsung dalam sebuah proses penelitian.

Dalam analisis jalur terdapat dua jenis pengaruh, yaitu *Direct Effect* dan *Indirect Effect*. *Direct Effect* adalah pengaruh langsung yang dapat dilihat dari koefisien dari satu variabel ke variabel lainnya, sedangkan *Indirect Effect* adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara. Suatu

faktor atau konstruk yang terdiri dari beberapa variabel indikatordapat mewakili masing-masing variabel terikat dan bebas. Demikian pula, variabel-variabel ini dapat berbentuk variabel tunggal yang diamati atau diukur secara langsung selama berlangsungnya suatu penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah sebuah proses yang peneliti lakukan untuk menggambarkan data yang telah diperoleh dari responden, sehingga diharapkan nantinya dari data yang diperoleh akan lebih mudah untuk dimengerti oleh orang lain baik pembaca maupun peneliti selanjutnya yang tertarik atau ingin mengetahui hasil penelitian tersebut. Peneliti juga menggunakan statistik deskriptif ini sebagai dasar untuk menguraikan atau menyebutkan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik mengenai gaya kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, dan peningkatan jumlah santri.

1. Kepemimpinan Transformasional

   Instrumen yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional yaitu berupa angket atau kuesioner yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1 – 5. Skor harapan terendah yang diperoleh dari responden adalah 40, sedangkan skor harapan tertinggi yang diperoleh dari responden adalah sebesar 200. Dari total skor harapan tersebutlah nantinya dapat diketahui interval skor masing-masing kelas.

Tabel 4. 1 Hasil Angket Kepemimpinan Transformasional

Statistics

Total

N	Valid	91
	Missing	0
Mean		168,54
Median		169,00
Mode		169[a]
Range		66
Minimum		134
Maximum		200
Sum		15337

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Data variabel kepemimpinan transformasional yang telah dikumpulkan dari 91 responden secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor masksimumnya adalah 200 dan skor minimumnya adalah 134, dengan rata-rata skor 168,54. Rentang jumlah

skor maksimum atau *range* yang diperoleh yaitu 200-134 = 66. Selanjutnya untuk mengetahui interval kelas, maka dapat menggunakan rumus k = 1 + 3,3 log n, dimana k adalah banyaknya kelas interval dan n adalah banyaknya data. Sehingga dari tabel di atas akan diperoleh interval kelas k = 1 + 3,3 log 91 = 7,46 atau dapat dibulatkan menjadi 7. Sedangkan untuk panjang interval kelasnya adalah R/k = 66/7 = 9,42 atau dapat juga dibulatkan menjadi 9.

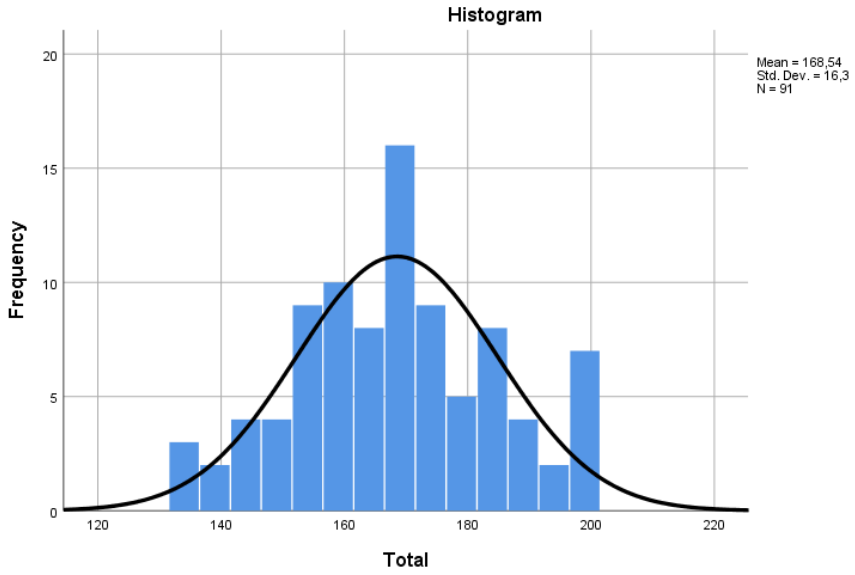
Tabel 4. 2 Nilai Interval Kepemimpinan Transformasional

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	134	1	1,1	1,1	1,1
	136	2	2,2	2,2	3,3
	141	2	2,2	2,2	5,5
	143	3	3,3	3,3	8,8
	145	1	1,1	1,1	9,9
	147	1	1,1	1,1	11,0
	148	1	1,1	1,1	12,1
	149	2	2,2	2,2	14,3
	152	1	1,1	1,1	15,4
	154	3	3,3	3,3	18,7
	155	3	3,3	3,3	22,0
	156	2	2,2	2,2	24,2
	157	1	1,1	1,1	25,3
	158	1	1,1	1,1	26,4
	159	2	2,2	2,2	28,6
	160	3	3,3	3,3	31,9
	161	3	3,3	3,3	35,2
	163	1	1,1	1,1	36,3
	164	2	2,2	2,2	38,5
	165	2	2,2	2,2	40,7
	166	3	3,3	3,3	44,0
	167	3	3,3	3,3	47,3
	168	2	2,2	2,2	49,5
	169	4	4,4	4,4	53,8
	170	4	4,4	4,4	58,2
	171	3	3,3	3,3	61,5
	172	1	1,1	1,1	62,6
	173	4	4,4	4,4	67,0
	174	2	2,2	2,2	69,2
	175	1	1,1	1,1	70,3
	176	1	1,1	1,1	71,4
	178	1	1,1	1,1	72,5
	180	1	1,1	1,1	73,6
	181	3	3,3	3,3	76,9
	182	2	2,2	2,2	79,1
	184	4	4,4	4,4	83,5
	185	1	1,1	1,1	84,6
	186	1	1,1	1,1	85,7
	187	1	1,1	1,1	86,8
	189	1	1,1	1,1	87,9
	190	1	1,1	1,1	89,0
	191	1	1,1	1,1	90,1
	193	1	1,1	1,1	91,2
	194	1	1,1	1,1	92,3
	197	2	2,2	2,2	94,5

	198	1	1,1	1,1	95,6
	199	1	1,1	1,1	96,7
	200	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sebaran hasil dari setiap responden dapat dilihat pada tabel di atas, yaitu terdapat 1 anak memperoleh skor 134, 2 anak memperoleh skor 136, 2 anak memperoleh skor 141, 3 anak memperoleh skor 143, 1 anak memperoleh skor 145, 1 anak memperoleh skor 147, 1 anak memperoleh skor 148, 2 anak memperoleh skor 149, 1 anak memperoleh skor 152, 3 anak memperoleh skor 154, 3 anak memperoleh skor 155, 2 anak memperoleh skor 156, 1 anak memperoleh skor 157, 1 anak memperoleh skor 158, 2 anak memperoleh skor 159, 3 anak memperoleh skor 160, 3 anak memperoleh skor 161, 1 anak memperoleh skor 163, 2 anak memperoleh skor 164, 2 anak memperoleh skor 165, 3 anak memperoleh skor 166, 3 anak memperoleh skor 167, 2 anak memperoleh skor 168, 4 anak memperoleh skor 169, 4 anak memperoleh skor 170, 3 anak memperoleh skor 171, 1 anak memperoleh skor 172, 4 anak memperoleh skor 173, 2 anak memperoleh skor 174, 1 anak memperoleh skor 175, 1 anak memperoleh skor 176, 1 anak memperoleh skor 178, 1 anak memperoleh skor 180, 3 anak memperoleh skor 181, 2 anak memperoleh skor 182, 4 anak memperoleh skor 184, 1 anak memperoleh skor 185, 1 anak memperoleh skor 186, 1 anak memperoleh skor 187, 1 anak memperoleh skor 189, 1 anak memperoleh skor 190, 1 anak memperoleh skor 191, 1 anak memperoleh skor 193, 1 anak memperoleh skor 194, 2 anak memperoleh skor 197, 1 anak memperoleh skor 198, 1 anak memperoleh skor 199, dan sebanyak 3 anak memperoleh skor tertinggi 200.



Gambar 4. 1 Histogram Kepemimpinan Transformasional

Pendistribusian hasil atau skor tiap responden mengenai kepemimpinan transformasional juga dapat dilihat pada histogram di atas dan untuk hasilnya sama dengan penjelasan pada tabel 4.1.

Untuk mengetahui Tingkat penerimaan atas kepemimpinan transformasional yang didapat santri, maka perlu mencari rata-rata dan standar deviasi nilai. Dengan bantuan program program *SPSS* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	91	134	200	168,54	16,300
Valid N (listwise)	91				

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata variabel kepemimpinan transformasional sebesar 16,300. Selanjutnya data tersebut perlu diubah menjadi nilai kualitas untuk mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional yang didapatkan para santri.

M + 1,5 SD = 168,54 + 1,5 (16,300) = 192,99 = 193

M + 0,5 SD = 168,54 + 0,5 (16,300) = 176,69 = 177

M – 0,5 SD = 168,54 – 0,5 (16,300) = 160,39 = 160

M – 1,5 SD = 168,54 – 1,5 (16,300) = 144,09 = 144

Dari hasil perhitungan data tersebut maka dapat kita kategorikan nilai tingkat kepemimpinan transformasional yang dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Kualitas Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)

Rata-rata	Skor Mentah	Kualitas	Kategori
168,54	≥ 193	Sangat Baik	**Cukup**
	177 – 192	Baik	
	160 – 176	**Cukup**	
	144 – 159	Kurang	
	≤ 144	Sangat Kurang	

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang berada dalam kategori "Cukup" yaitu pada interval 160 – 176 dengan nilai rata-rata 168,54.

2. Profesionalisme Guru

Untuk mengukur variabel profesionalisme guru, instrumen yang peneliti gunakan yaitu berupa angket atau kuesioner yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1 – 5 . Skor harapan terendah yang diperoleh adalah 20, sedangkan untuk skor harapan tertinggi yang diperoleh responden adalah sebesar 100. Dari total harapan tersebutlah nantinya dapat diketahui interval skor masing-masing kelas.

Tabel 4. 5 Hasil Angket Profesionalisme Guru

Statistics

Total

N	Valid	91
	Missing	0
Mean		81,04
Median		81,00
Mode		85
Range		40
Minimum		60

Maximum	100
Sum	7375

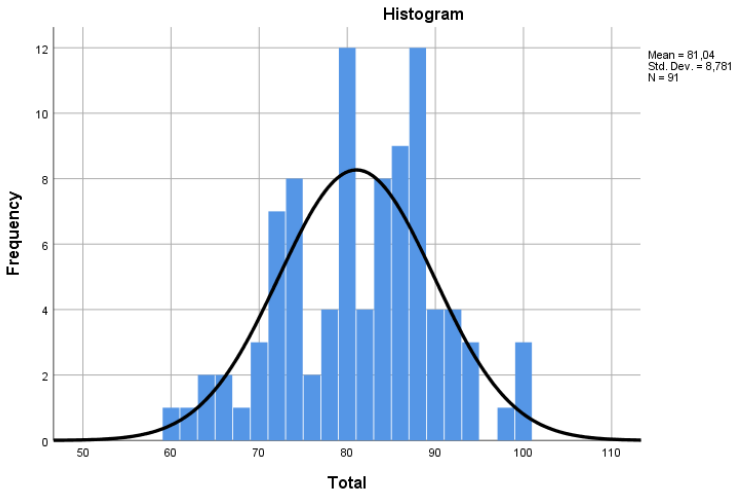
Hasil penelitian mengenai variabel profesionalisme guru yang telah dikumpulkan dari 91 responden secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor maksimumnya adalah 100 dan skor minimunya adalah 60, dengan total skor sebesar 7375 dan rata – rata skor yang diperoleh adalah 81,04. Rentang jumlah skor maksimum atau *range* yang diperoleh yaitu 100 – 60 = 40. Untuk mengetahui interval kelas maka dapat menggunakan rumus k = 1 + 3,3 log n, dimana k adalah banyaknya kelas interval dan n adalah banyakanya data. Sehingga diperoleh hasil k = 1 + 3,3 log 91 = 7,46 atau dapat dibulatkan menjadi 7. Sedangkan untuk panjang interval kelas adalah R/k = 40/7 = 5,7 atau dapat dibulatkan menjadi 6.

Tabel 4. 6 Nilai Interval Profesionalisme Guru

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	1,1	1,1	1,1
	61	1	1,1	1,1	2,2
	63	1	1,1	1,1	3,3
	64	1	1,1	1,1	4,4
	65	1	1,1	1,1	5,5
	66	1	1,1	1,1	6,6
	67	1	1,1	1,1	7,7
	69	1	1,1	1,1	8,8
	70	2	2,2	2,2	11,0
	71	2	2,2	2,2	13,2
	72	5	5,5	5,5	18,7
	73	1	1,1	1,1	19,8
	74	7	7,7	7,7	27,5
	75	1	1,1	1,1	28,6
	76	1	1,1	1,1	29,7
	77	3	3,3	3,3	33,0
	78	1	1,1	1,1	34,1
	79	6	6,6	6,6	40,7
	80	6	6,6	6,6	47,3
	81	3	3,3	3,3	50,5
	82	1	1,1	1,1	51,6
	83	1	1,1	1,1	52,7
	84	7	7,7	7,7	60,4
	85	8	8,8	8,8	69,2
	86	1	1,1	1,1	70,3
	87	5	5,5	5,5	75,8
	88	7	7,7	7,7	83,5
	89	3	3,3	3,3	86,8
	90	1	1,1	1,1	87,9
	91	2	2,2	2,2	90,1
	92	2	2,2	2,2	92,3
	93	3	3,3	3,3	95,6
	98	1	1,1	1,1	96,7
	100	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan distribusi nilai atau skor yang didapat dari responden, yaitu sebanyak 1 anak memperoleh skor 60, 1 anak memperoleh skor 61, 1 anak memperoleh skor 63, 1 anak memperoleh skor 64, 1 anak memperoleh skor 65, 1 anak memperoleh skor 66, 1 anak memperoleh skor 67 1 anak memperoleh skor 69, 2 anak memperoleh skor 70, 2 anak memperoleh skor 71, 5 anak memperoleh skor 72, 1 anak memperoleh skor 73, 7 anak memperoleh skor 74, 1 anak memperoleh skor 75, 1 anak memperoleh skor 76, 3 anak memperoleh skor 77, 1 anak memperoleh skor 78, 6 anak memperoleh skor 79, 6 anak memperoleh skor 80, 3 anak memperoleh skor 81, 1 anak memperoleh skor 82, 1 anak memperoleh skor 83, 7 anak memperoleh skor 84, 8 anak memperoleh skor 85, 1 anak memperoleh skor 86, 5 anak memperoleh skor 87, 7 anak memperoleh skor 88, 3 anak memperoleh skor 89, 1 anak memperoleh skor 90, 2 anak memperoleh skor 91, 2 anak memperoleh skor 92, 3 anak memperoleh skor 93, 1 anak memperoleh skor 98, dan 3 anak memperoleh skor 100.



Gambar 4. 2 Histogram Profesionalisme Guru

Pendistribusian hasil atau skor tiap responden mengenai profesionalisme guru juga dapat dilihat pada histogram di atas dan untuk hasilnya sama dengan penjelasan tabel 4.6.

Untuk mengetahui seberapa tingkat penerimaan terkait profesionalisme guru, maka perlu melihat terlebih dahulu rata – rata dan standar deviasi nilai. Adapun hasil yang diperoleh dengan bantuan *SPSS* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	91	60	100	81,04	8,781
Valid N (listwise)	91				

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata – rata variabel profesionalisme guru sebesar 81,04 dan nilai standar deviasi sebesar 8,781. Selanjutnya data tersebut perlu diubah menjadi nilai kualitas untuk mengetahui tingkat profesionalisme guru.

M + 1,5 SD = 81,04 + 1,5 (8,781) = 94,211 = 94

M + 0,5 SD = 81,04 + 0,5 (8,781) = 85,781 = 86

M – 0,5 SD = 81,04 – 0,5 (8,781) = 76,649 = 77

M – 1,5 SD = 81,04 – 1,5 (8,781) = 67,868 = 68

Maka diketahui kategori niilai profesionalisme guru yang diperoleh yaitu:

Tabel 4. 8 Kualitas Variabel Z (Profesionalisme Guru)

Rata-rata	Skor Mentah	Kualitas	Kategori
81,04	**≥ 94**	Sangat Baik	**Cukup**
	86 – 93	Baik	
	77 – 85	**Cukup**	
	68 – 76	Kurang	
	≤ 68	Sangat Kurang	

Tingkat profesionalisme guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang terdapat pada interval 77 – 85 atau lebih tepatnya 81,04 dan masuk dalam kategori "Cukup".

3. Peningkatan Jumlah

Peneliti menggunakan instrummen penelitian berupa angket atau kuesioner yang terdiri dari 20 item pernyataan yang mana setiap item pernyataan memiliki 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 1 – 5. Skor harapan terendah adalah 20, sedangkan skor harapan tertinggi sebesar 100. Dari total skor harapan tersebutlah nantinya dapat diketahui interval skor masing – masing kelas.

Tabel 4. 9 Hasil Angket Peningkatan Jumlah

		Total
N	Valid	91
	Missing	0
Mean		79,15
Median		80,00
Mode		80
Range		41
Minimum		59
Maximum		100
Sum		7203

Data yang telah dikumpulkan dari 91 responden mengenai peningkatan jumlah secara kuantitatif menunjukkan bahwa skor maksimum sebesar 100 dan skor minnimum sebesar 59, dengan rata – rata skor 79,15. Rentang jumlah skor maksimum atau range yang diperoleh yaitu 100 – 59 = 41. Interval kelas menggunakan rumus k = 1 + 3,3 log n, dimana k adalah banyaknya kelas interval dan n adalah banyaknya data. Sehingga diperoleh k = 1 + 3,3 log 91 = 7,46 atau dibulatkan menjadi 7. Sedangkan panjang interval kelas adalah R/k = 41/7 = 5,85 atau dibulatkan menjadi 6.

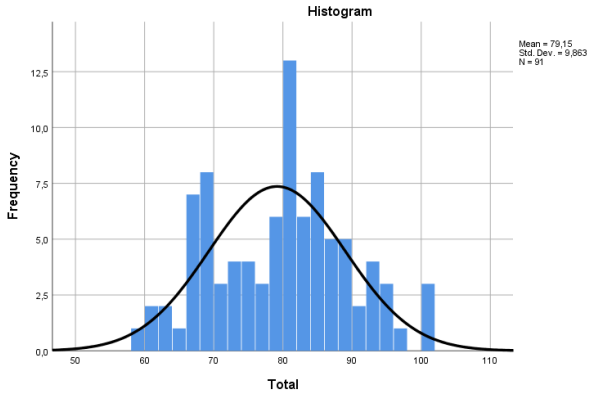
Tabel 4. 10 Nilai Interval Peningkatan Jumlah

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	1	1,1	1,1	1,1
	60	2	2,2	2,2	3,3
	62	1	1,1	1,1	4,4
	63	1	1,1	1,1	5,5
	64	1	1,1	1,1	6,6
	66	2	2,2	2,2	8,8
	67	5	5,5	5,5	14,3
	68	5	5,5	5,5	19,8
	69	3	3,3	3,3	23,1
	70	3	3,3	3,3	26,4
	72	2	2,2	2,2	28,6
	73	2	2,2	2,2	30,8
	74	1	1,1	1,1	31,9
	75	3	3,3	3,3	35,2
	76	2	2,2	2,2	37,4
	77	1	1,1	1,1	38,5
	78	2	2,2	2,2	40,7

	79	4	4,4	4,4	45,1
	80	8	8,8	8,8	53,8
	81	5	5,5	5,5	59,3
	82	3	3,3	3,3	62,6
	83	3	3,3	3,3	65,9
	84	4	4,4	4,4	70,3
	85	4	4,4	4,4	74,7
	86	1	1,1	1,1	75,8
	87	4	4,4	4,4	80,2
	88	3	3,3	3,3	83,5
	89	2	2,2	2,2	85,7
	90	2	2,2	2,2	87,9
	92	3	3,3	3,3	91,2
	93	1	1,1	1,1	92,3
	94	2	2,2	2,2	94,5
	95	1	1,1	1,1	95,6
	97	1	1,1	1,1	96,7
	100	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Hasil akhir menunjukkan bahwa ada sebanyak 1 anak memperoleh skor 59, 2 anak memperoleh skor 60, 1 anak memperoleh skor 62, 1 anak memperoleh skor 63, 1 anak memperoleh skor 64, 2 anak memperoleh skor 66, 5 anak memperoleh skor 67, 5 anak memperoleh skor 68, 3 anak memperoleh skor 69, 3 anak memperoleh skor 70, 2 anak memperoleh skor 72, 2 anak memperoleh skor 73, 1 anak memperoleh skor 74, 3 anak memperoleh skor 75, 2 anak memperoleh skor 76, 1 anak memperoleh skor 77, 2 anak memperoleh skor 78, 4 anak memperoleh skor 79, 8 anak memperoleh skor 80, 5 anak memperoleh skor 81, 3 anak memperoleh skor 82, 3 anak memperoleh skor 83, 4 anak memperoleh skor 84, 4 anak memperoleh skor 85, 1 anak memperoleh skor 86, 4 anak memperoleh skor 87, 3 anak memperoleh skor 88, 2 anak memperoleh skor 89, 2 anak memperoleh skor 90, 3 anak memperoleh skor 92, 1 anak mmperoleh skor 93, 2 anak memperoleh skor 94, 1 anak memperoleh skor 95, 1 anak memperoleh skor 97, dan yang paling tinggi ada 3 orang anak yang memperoleh skor 100.



Gambar 4. 3 Histogram Peningkatan Jumlah

Histogram di atas juga menunjukkan bagaiamana sebaran nilai atau skor yang diperoleh dari responden mengenai peningkatan jumlah, dimana untuk hasil nilainya sama dengan penjelasan pada tabel 4.10.

Untuk mengetahui tingkat peningkatan jumlah, maka perlu melihat rata – rata dan standar deviasi nilai. Dengan bantuan *SPSS* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Descriptive statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	91	59	100	79,15	9,863
Valid N (listwise)	91				

Diketahui bahwa nilai rata – rata variabel peningkatan jumlah apda tabel sebesar 79,15 dan nilai standar deviasi sebesar 9,863. Selanjutnya data tersebut diubah menjadi nilai kualitas untuk mengetahui tingkat peningkatan jumlah yang disematkan kepada PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang.

M + 1,5 SD = 79,15 + 1,5 (9,863) = 93,944 = 94

M + 0,5 SD = 79,15 + 0,5 (9,863) = 84,081 = 84

M – 0,5 SD = 79,15 – 0,5 (9,863) = 74,218 = 74

M – 1,5 SD = 79,15 – 1,5 (9,863) = 64,355 = 64

Dari hasil perhitungan data tersebut maka dapat kita kategorikan nilai peningkatan jumlah yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Variabel Y (Peningkatan Jumlah)

Rata-rata	Skor Mentah	Kualitas	Kategori

79,15	**≥ 94**	Sangat Baik	**Cukup**
	84 – 93	Baik	
	74 – 83	**Cukup**	
	64 – 73	Kurang	
	≤ 64	Sangat Kurang	

Hasil akhir menunjukkan bahwa peningkatan jumlah di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang berada pada interval 74 – 83 atau dengan nilai rata – rata 79,15 dan masuk dalam kategori "Cukup".

B. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan sebuah langkah yang harus dilakukan sebelum masuk pada tahap analisis tiap variabel. Uji instrumen sendiri digunakan untuk mengetahui atau melihat apakah instrumen yang digunakan layak atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen merupakan sebuah langkah untuk mengetahui valid atau layak tidaknya sebuah instrumen yang digunakan untuk penelitian. Uji validitas instrumen kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, dan peningkatan jumlah berupa angket atau kuesioner dengan jumlah pernyataan sebanyak 80 butir. Dengan pembagian 40 butir pernyataan untuk instrumen kepemimpinan transformasional, 20 butir pernyataan untuk profesionalisme guru, dan 20 pernyataan untuk instrumen peningkatan jumlah. Instrumen tersebut disebar ke 91 orang yang terdiri dari 13 guru dan 78 santri.

Adapun salah satu dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu dapat dengan membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05 dimana:

a. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
b. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.
c. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

Ketentuan pengambilan keputusan tersebut masih belum final atau dalam artian harus dilihat terlebih dahulu skor atau total Pearson Correlation butir soal. Ketika total Pearson Correlation butir soal lebih dari 0,3 maka dinaytakan valid, sedangkan apabila kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Peneliti melakukan pengujian validitas instrumen menggunakan program *SPSS*, dimana untuk hasil uji validitasnya sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional (X)

No Soal	Pearson Correlation	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Butir 1	0,382	0,000	Valid
Butir 2	0,520	0,000	Valid
Butir 3	0,485	0,000	Valid
Butir 4	0,486	0,000	Valid
Butir 5	0,539	0,000	Valid
Butir 6	0,618	0,000	Valid
Butir 7	0,546	0,000	Valid
Butir 8	0,657	0,000	Valid
Butir 9	0,565	0,000	Valid
Butir 10	0,635	0,000	Valid
Butir 11	0,507	0,000	Valid
Butir 12	0,474	0,000	Valid
Butir 13	0,654	0,000	Valid
Butir 14	0,640	0,000	Valid
Butir 15	0,605	0,000	Valid
Butir 16	0,651	0,000	Valid
Butir 17	0,696	0,000	Valid
Butir 18	0,561	0,000	Valid
Butir 19	0,700	0,000	Valid
Butir 20	0,625	0,000	Valid
Butir 21	0,550	0,000	Valid

Butir 22	0,519	0,000	Valid
Butir 23	0,655	0,000	Valid
Butir 24	0,555	0,000	Valid
Butir 25	0,527	0,000	Valid
Butir 26	0,646	0,000	Valid
Butir 27	0,683	0,000	Valid
Butir 28	0,638	0,000	Valid
Butir 29	0,413	0,000	Valid
Butir 30	0,564	0,000	Valid
Butir 31	0,513	0,000	Valid
Butir 32	0,571	0,000	Valid
Butir 33	0,628	0,000	Valid
Butir 34	0,547	0,000	Valid
Butir 35	0,619	0,000	Valid
Butir 36	0,440	0,000	Valid
Butir 37	0,610	0,000	Valid
Butir 38	0,548	0,000	Valid
Butir 39	0,475	0,000	Valid
Butir 40	0,598	0,000	Valid

Uji validitas instrumen kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil nilai Sig. < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, sehingga untuk instrumen penelitian kepemimpinan transformasional secara ketentuan atau syarat keputusan di awal dapat dikatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4. 14 Uji Validitas Instrumen Profesionalisme Guru (Z)

No Soal	Pearson Correlation	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Butir 1	0,567	0,000	Valid
Butir 2	0,469	0,000	Valid
Butir 3	0,659	0,000	Valid

Butir 4	0,686	0,000	Valid
Butir 5	0,589	0,000	Valid
Butir 6	0,605	0,000	Valid
Butir 7	0,608	0,000	Valid
Butir 8	0,582	0,000	Valid
Butir 9	0,457	0,000	Valid
Butir 10	0,580	0,000	Valid
Butir 11	0,630	0,000	Valid
Butir 12	0,689	0,000	Valid
Butir 13	0,457	0,000	Valid
Butir 14	0,484	0,000	Valid
Butir 15	0,522	0,000	Valid
Butir 16	0,758	0,000	Valid
Butir 17	0,660	0,000	Valid
Butir 18	0,581	0,000	Valid
Butir 19	0,480	0,000	Valid
Butir 20	0,597	0,000	Valid

Uji validitas instrumen profesionalisme guru menunjukkan semua butir pernyataan mendapat nilai Sig. < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, sehingga untuk instrumen penelitian profesionalisme guru dapat dikatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 4. 15 Uji Validitas Instrumen Peningkatan Jumlah (Y)

No Soal	Pearson Correlation	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Butir 1	0,653	0,000	Valid
Butir 2	0,789	0,000	Valid
Butir 3	0,673	0,000	Valid
Butir 4	0,619	0,000	Valid
Butir 5	0,613	0,000	Valid

Butir 6	0,626	0,000	Valid
Butir 7	0,642	0,000	Valid
Butir 8	0,584	0,000	Valid
Butir 9	0,785	0,000	Valid
Butir 10	0,665	0,000	Valid
Butir 11	0,760	0,000	Valid
Butir 12	0,648	0,000	Valid
Butir 13	0,638	0,000	Valid
Butir 14	0,451	0,000	Valid
Butir 15	0,665	0,000	Valid
Butir 16	0,776	0,000	Valid
Butir 17	0,617	0,000	Valid
Butir 18	0,567	0,000	Valid
Butir 19	0,658	0,000	Valid
Butir 20	0,574	0,000	Valid

Uji validitas instrumen peningkatan jumlah menunjukkan semua butir pernyataan mendapat nilai Sig. < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, sehingga untuk instrumen penelitian peningkatan jumlah dapat dikatakan valid dan layak digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berupakan langkah untuk mengetahui tingkat konsistensi angket yang digunakan dala penelitian, sehingga angket tersebut dapat dipercaya untuk alat ukur variabel meskipun dilakukan berulang kali dengan angket yang sama. Indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Adapun dasar keputusan dalam uji reliabilitas yaitu:

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan angket tersebut reliabel atau konsisten.
b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dapat dikatakan angket tersebut tidak reliabel atau tidak konsisten.

Hasil uji reliabilitas yang telah peneliti lakukan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	40

Instrumen penelitian mengenai kepemimpinan transformasional yang peneliti gunakan berupa 40 butir pernyataan, Dimana didapat hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,947 atau lebih dari 0,60 dengan artian kuesioner tersebut reliabel atau konsisten.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Profesionalisme Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	20

Instrumen penelitian mengenai profesionalisme guru yang peneliti gunakan berupa 20 butir pernyataan, Dimana didapat hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897 atau lebih dari 0,60 dengan artian kuesioner tersebut reliabel atau konsisten.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Peningkatan Jumlah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	20

Instrumen penelitian mengenai peningkatan jumlah yang peneliti gunakan berupa 20 butir pernyataan, Dimana didapat hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928 atau lebih dari 0,60 dengan artian kuesioner tersebut reliabel atau konsisten.

C. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah tahapan yang peneliti gunakan untuk menguji apakah sebuah data atau variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk uji normalitas, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS*. Adapun untuk dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 atau Sig. > 0,05 maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Namun, apabila hasil yang didapat menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 atau Sig. < 0,05 maka dapat dikatakan untuk data penelitian tidak berdistribusi secara normal.

Untuk mempermudah membaca dan memahami uji normalitas yang telah peneliti lakukan melalui bantuan *SPSS*, maka dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Reliabilitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		91	91	91
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	6,36044782	,41733276	3,77290300
Most Extreme Differences	Absolute	,050	,083	,102
	Positive	,037	,083	,062
	Negative	-,050	-,072	-,102
Test Statistic		,050	,087	,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]	,089[c]	,156[c]

a. Test distribution is Normal.

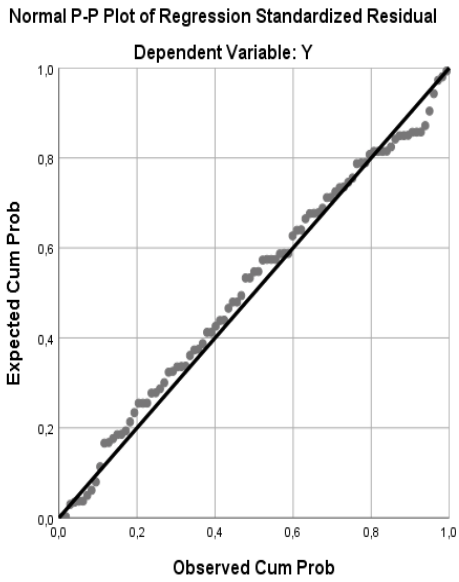
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih daari 0,05. Dengan demikian, data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Untuk memastikan dan lebih meyakinkan data penelitian tersebut berdistribusi normal, peneliti juga menggunakan uji normal *Probability Plot*. Pada uji *Probability Plot* data dikatakan berdistribusi normal apabila titik – titik (sebaran data) mengikuti garis diagonal atau garis miring lurus ke atas. Adapun hasil uji P – P Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Hasil Uji P – P Plot

Dari hasil uji P – P Plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan dekat dari garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa model regresi mengikuti asumsi normalitas data berdistribusi secara normal.

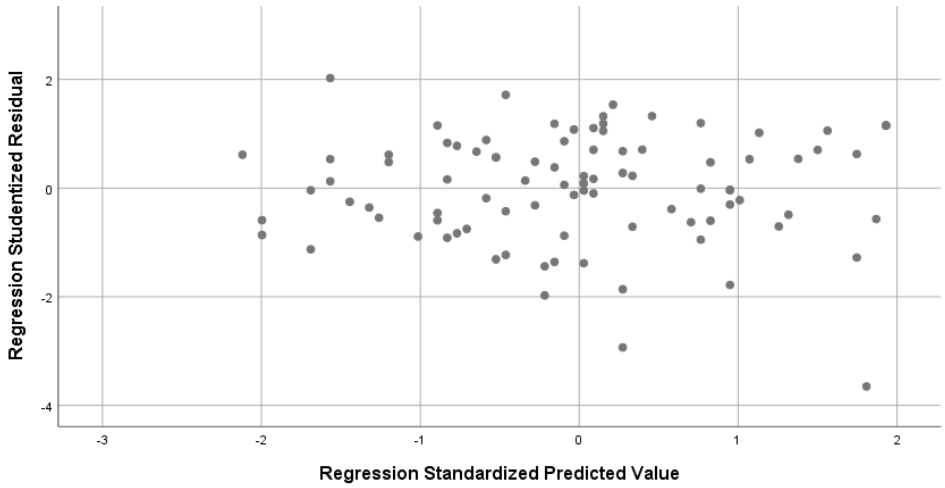
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi, dimana salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Adanya gejala atau masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan akan ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.

Pengujian pada tahap ini berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Adapun pedoman yang dapat digunakan untuk memprediksi atau mendekteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dapat dengan cara melihat pola gambar *Scatterplot*, dimana dengan ketentuan:

a. Titik – titik data menyebar di atas dan di bawah maupun di sekitar angka 0.
b. Titik – titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
c. Penyebaran titik- titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
d. Penyebaran titik – titik data tidak berpola.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *Scatterplot* dapat peneliti paparkan sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Grafik *Scatterplot*
Dependent Variabel: Peningkatan Jumlah

Pada grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y. Hal ytersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Multikolinearitas

Tahap pengujian ini dilakukan guna melihat apakah terdapat dua atau variabel lebih bebas yang berkorelasi secara linear. Apabila terjadi keadaan ini maka akan

terjadi kesulitan dalam membedakan penagruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi *(tolerance value)* dan nilai VIF *(Variance Inflation Factor)*. Adapun ketika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10,00 maka disimpulkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	,550	1,818
	Z	,550	1,818

a. Dependent Variabel: Y

Apabila dilihat pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan juga tidak ada yang memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil atau kurang dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas.

D. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap ssebuah permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul. Adapun hipotesis yang peneliti ajukan adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kyai terhadap peningkatan jumlah santri melalui profesionalisme guru. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka peneliti melakukan analisis statistik melalui analisis regresi linier berganda dan juga menggunakan bantuan program *SPSS*. Adapun untuk hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Regresi Berganda Tahap I
   a. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

      Hasil uji regresi parsial dapat dilihat terkait signifikan atau tidaknya melalui dua cara, yaitu melalui nilai Sig. yang kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) dan melalui perbandingan t hitung dengan t tabel. Apabila

nilai Sig. diperoleh hasil kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 4. 21 *Coefficients*
Kepemimpinan Transformasional (X) – Profesionalisme Guru (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,135	7,170		2,808	,006
	Kepemimpinan	,361	,042	,671	8,534	,000

a. Dependent Variabel: Profesionalisme

Mengacu pada output di atas maka dapat diketahui bahwa siginifikansi dari variabel X = 0,00 dalam artian kurang dari 0,05. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru (Z).

b. Persamaan Regresi

Beta penelitian yang dihasilkan seluruhnya adalah beta yang positif, artinya bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependentnya adalah positif atau berarti bahwa pengaruhnya searah.

Tabel 4. 22 *Coefficients*
Kepemimpinan Transformasional (X) – Profesionalisme Guru (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,135	7,170		2,808	,006
	Kepemimpinan	,361	,042	,671	8,534	,000

a. Dependent Variabel: Profesionalisme

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu Z = 20,135 + 0,671 + e. Artinya jika X adalah nol, maka variabel Z akan konstan sebesar 20,135. Apabila terjadi kenaikan X sebesar 1 , maka akan terjadi peningkatan Z sevesar 0,671 ditambah konstanta.

2. Uji Regresi Berganda Tahap II

a. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji regresi parsial dapat dilihat terkait signifikan atau tidaknya melalui dua cara, yaitu melalui Sig. yang kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) dan melalui perbandingan t hitung dengan t tabel.

Tabel 4. 23 *Coefficients*
Kepemimpinan Transformasional (X), Profesionalisme Guru (Z) – Peningkatan Jumlah (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,080	7,867		,392	,696
	Kepemimpinan	,224	,060	,370	3,724	,000
	Profesionalisme	,474	,111	,422	4,249	,000

a. Dependent Variabel: Peningkatan

Berdasarkan pada output regresi tahap II terlihat bahwa nilai signifikansi dari 2 variabel yaitu X = 0,000; dan Z = 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa variabel X dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

b. Persamaan Regresi

Beta penelitian yang dihasilkan seluruhnya adalah beta yang positif, artinyaa bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependentnya adalah positif atau berarti bahwa pengaruhnya searah.

Tabel 4. 24 *Coefficients*
Kepemimpinan Transformasional (X), Profesionalisme Guru (Z) – Peningktan Jumlah (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,080	7,867		,392	,696
	Kepemimpinan	,224	,060	,370	3,724	,000
	Profesionalisme	,474	,111	,422	4,249	,000

a. Dependent Variabel: Peningkatan

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu Y = 3,080 + 0,370 X + 0,422 Z + e. Artinya jika X dan Z adalah nol, maka variabel Y akan konstan sebesar 3,080. Apabila terjadi kenaikan X sebesar 1, maka akan yterjadi peningkatan Y sebsar 0,370 ditambah konstanta dan demikian

sebaliknya. Adapun ketika terjadi kenaikan Z sebesar 1 , maka akan terjadi kenaikan Y sebesar 0,422 dan demikian sebaliknya.

3. Koefisien Determinasi Jalur

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk melihat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain bahwa koefisien determinasi ini berguna memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4. 25 Model Summary
Kepemimpinan Transformasional (X) – Profesionalisme Guru (Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671[a]	,450	,444	6,549

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dilihat pada tabel output *SPSS* "*Model Summary*" di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R *Square* sebesar 0,450 atau sama dengan 45%. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap variabel Profesionalisme Guru (Z) sebsar 0,450 dan sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun besarnya pengaruh variabel lain atau juga disebut sebagai *Error* (e) dapat dicari dengan rumus e1 = $\sqrt{}$ (1 – R Square), sehingga didapatkan hasil e = $\sqrt{}$ (1 – 0,450) = 0,741.

Tabel 4. 26 Model Summary
Kepemimpinan Transformasional (X), Profesionalisme Guru (Z) – Peningkatan Jumlah (Y)

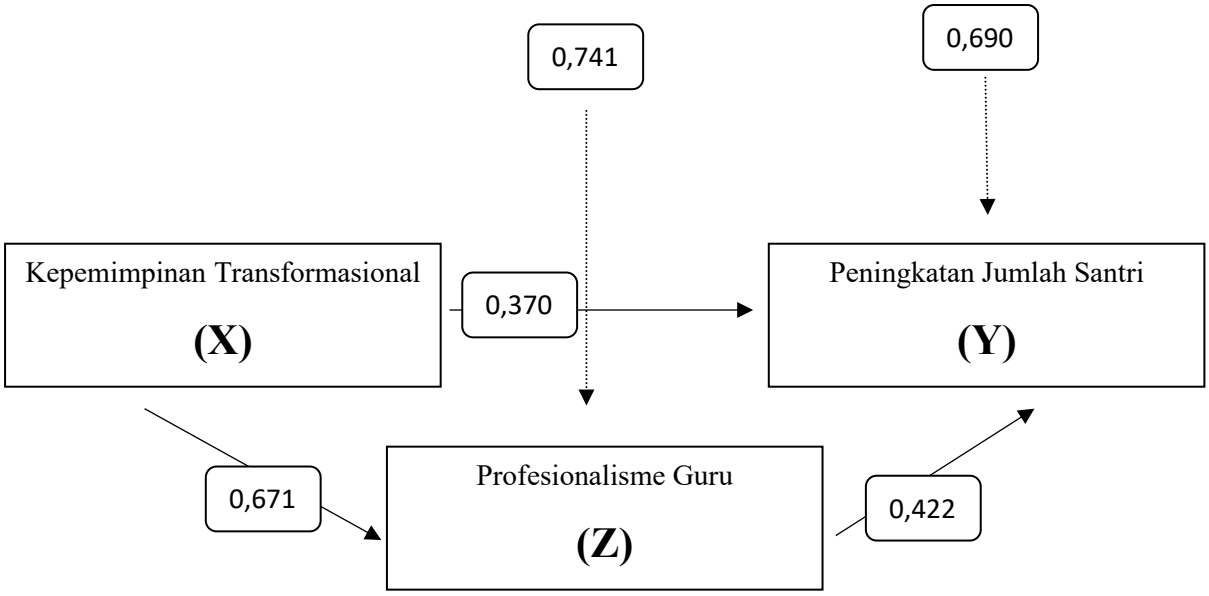
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723[a]	,523	,513	6,886

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kepemimpinan

Besarnya nilai R *Square* yang terdapat pada tabel "*Model Summary*" adalah 0,523 dengan artian hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X), Profesionalisme Guru (Z) terhadap Peningkatan Jumlah (Y) adalah sebesar 52,3% dan 47,7%

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai e2 = √(1 – 0,523) = 0, 690.

Hasil daari beberapa tahapan uji hipotesis di atas dapat peneliti paparkan dan simpulkan melalui bagan atau gambar sebagaimana berikut:



1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
   a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Profesionalisme Guru (Z)

      Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Transfoormasional (X) terhadap Profesionalisme Guru (Z).
   b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Peningkatan Jumlah (Y)

      Diperoleh nilai signifikansi sebsar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kepemimpina Transformasional (X) terhadap Peningkatan Jumlah (Y).
   c. Profesionalisme Guru (Z) terhadap Peningkatan Jumlah (Y)

      Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Profesionalisme Guru (Z) terhadap Peningkatan Jumlah (Y).

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
   a. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Peningkatan Jumlah (Y) melalui Proefsionalisme Guru (Z)

      Pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,370. Sedangkan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu 0,671 x 0,422 = 0,283. Maka pengaruh total yang berikan X terhadap Y adalah pengrauh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu 0,370 + 0,283 = 0,653. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa secara langsung Kepemimpinan Transformasional (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Jumlah (Y).

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka sampailah pada pembahasan hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan sebuah gambaran dan penjelasan serta pemahaman yang diperoleh dari penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional kyai " cukup". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan hasil perhitungan kepemimpinan transformasional di Pondok pesantren berada dalam kategori "Cukup" yaitu pada interval 160 – 176 dengan nilai rata-rata 168,54.Skor terendah variabel kepemimpinan transformasional kyai yaitu 134, dan skor tertinggi 200, kemudian nilai rata-rata 168,54,. Sedangkan standar deviasi 16,300.

Kepemimpinan transformasional yang cukup ini mencerminkan bahwa kyai di pondok pesantren Ihyaul Qur'an mampu memotivasi dan menginspirasi para guru dan santri untuk mencapai potensi terbaik mereka. Kyai yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung memiliki hubungan yang baik dengan guru juga santri, mendorong partisipasi aktif, serta menciptakan lingkungan yang kondusif di dalam pondok.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dalam organisasi melalui inspirasi dan motivasi. Dalam konteks pendidikan, terutama di pesantren, kepemimpinan transformasional sangat penting. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi para guru dan santri untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini sangat relevan dalam konteks pesantren yang perlu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan tuntutan pendidikan modern.[80] Pemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen guru dan santri. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, pemimpin dapat mendorong guru

[80] Bass, B. M. *Transformational Leadership*. (2nd ed. New York: Psychology Press).

untuk berinovasi dalam metode pengajaran dan santri untuk aktif dalam proses belajar. Kepemimpinan transformasional juga berfokus pada pengembangan individu. Dalam konteks pesantren, ini berarti tidak hanya mengembangkan kemampuan akademis santri, tetapi juga karakter dan spiritualitas mereka, yang merupakan inti dari pendidikan pesantren.[81]

Karakteristik kepemimpinan di atas sejalan dengan teori yang dicetus oleh Bass dan Avolio tentang kepemimpinan transformasional dengan empat dimensi sebagai karakteristik, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation,* dan *individualize consideration*.Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas juga bahwasannya Allah SWT telah memberikan pedoman kepada kita sebagai umatnya yang telah tercantum dalam QS. al-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

> Artinya: "Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal."[82]

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya sikap lemah lembut dan kasih sayang dalam kepemimpinan. Allah menekankan bahwa rahmat-Nya adalah penyebab utama dari sikap lembut yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin dalam konteks ini, pemimpin diingatkan bahwa jika ia bersikap kasar dan keras, maka pengikutnya akan menjauh dan tidak mau mendengarkan.

Seorang pemimpin transformasional harus menunjukkan kelembutan dan kasih sayang kepada pengikutnya, mirip dengan bagaimana Nabi Muhammad SAW diperingatkan untuk bersikap lemah lembut. Kelembutan ini memungkinkan pemimpin

[81] Northhouse, *Leadership: Theory and Practice*. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications).
[82] *Al-Hufaz: Al-Qur'an Hafalan Tahfidz, (Bandung: Cordoba, 2019),*

untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan pengikut. Ayat ini menekankan pentingnya musyawarah, yang sejalan dengan prinsip kepemimpinan transformasional yang mendorong partisipasi aktif dari anggota tim. Pemimpin yang melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan akan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen mereka terhadap visi bersama.

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin harus bersedia memaafkan kesalahan dan membantu pengikutnya untuk belajar dari pengalaman tersebut. Ini menciptakan lingkungan yang aman untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Pemimpin transformasional juga harus menunjukkan sikap tawakal, percaya bahwa dengan usaha dan kerja sama tim, hasil yang baik akan tercapai. Ini menciptakan suasana optimisme dan kepercayaan di antara pengikut.

Kepemimpinan transformasional kyai di pondok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap para bawahannya. Walaupun berada dalam kategori “cukup”, hal ini menunjukkan potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Dengan mengacu pada ajaran al-Qur’an, kyai diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinannya agar mampu memberikan dampak positif yang lebih besar bagi santri, guru, dan lingkungan pesantren secara keseluruhan.

B. Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur’an Nururrahman Wagir Malang

Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru “cukup”. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan hasil perhitungan profesionalisme guru di Pondok pesantren berada dalam kategori “Cukup” yaitu pada interval 77 – 85 dengan nilai rata-rata 81,04.Skor terendah variabel profesionalisme guru yaitu 60, dan skor tertinggi 100, kemudian nilai rata-rata 81,04,. Sedangkan standar deviasi 8,781.

Tingkat profesionalisme yang dikategorikan sebagai “cukup” menunjukkan bahwa guru – guru di pondok pesantren Ihyaul Qur’an telah menunjukkan dedikasi dan kompetensi yang memadai dalam mengajar, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Profesionalisme guru yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung perkembangan para santri.

Profesionalisme guru merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks pesantren, profesionalisme guru memiliki dampak yangsignifikan. Guru yang profesional memiliki pengetahuan dan keterampilan yang

memadai untuk mengajar dengan efektif. Mereka mampu menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan santri, sehingga meningkatkan hasil belajar. Guru yang profesional tidak hanya mengajarkan materi pelajaran, tetapi juga menjadi teladan bagi santri dalam hal akhlak dan perilaku. Ini sangat penting dalam konteks pesantren yang menekankan nilai-nilai moral dan spiritual. Selain dari pada itu Profesionalisme guru juga mencakup kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dengan santri. Hubungan yang baik antara guru dan santri dapat menciptakan atmosfer belajar yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan prestasi santri.[83]

Dalam konteks profesionalisme, guru yang memiliki pengetahuan yang baik dan berkomitmen untuk mengajar dengan baik akan diangkat derajatnya oleh Allah. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme bukan hanya tentang keterampilan mengajar, tetapi juga tentang komitmen untuk terus belajar dan meningkatkan. Sebagaimana yang telah diterapkan dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ انْشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

> Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan."[84]

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan penghargaan yang tinggi kepada orang – orang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan. Guru yang profesional harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang diajarkan. Dengan memahami isi pelajaran secara komprehensif, guru dapat menyampaikan informasi dengan lebih efektif dan membimbing santri dengan cara yang tepat. Penguasaan ilmu akan meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengajar. Ayat ini mendorong guru untuk terus menuntut ilmu. Dalam dunia pendidikan yang terus

[83] Hattie, J., *Visible Learning:Feedback*. (New York: Routledge).
[84] *Al-Hufaz: Al-Qur'an Hafalan Tahfidz, (Bandung: Cordoba, 2019),*

berkembang, guru perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan pedagogi. Ini mencerminkan sikap profesionalisme yang tinggi, di mana guru tidak hanya mengandalkan pengetahuan yang sudah dimiliki, tetapi juga berkomitmen untuk belajar dan berkembang.

Profesionalisme guru tidak hanya diukur dari pengetahuan akademik, tetapi juga dari sikap dan etika. Guru yang beriman harus menunjukkan integritas, kejujuran, dan kasih sayang dalam mendidik santri. Ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya akhlak baik dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pendidikan. Dengan mengingat bahwa Allah Maha Mengetahui apa yang kita kerjakan, guru harus menyadari tanggung jawab besar dalam mendidik generasi muda. Mereka harus berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi santri, tidak hanya dalam hal akademik tetapi juga dalam pembentukan karakter dan akhlak.

Tingkat profesionalisme guru di pondok pesantren yang berada dalam kategori "cukup" mencerminkan potensi yang bisa dikembangkan lebih lanjut. Dengan mengacu pada ajaran al-Qur'an, guru diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas profesionalisme mereka agar mampu memberikan dampak positif yang lebih besar bagi santri dan lingkungan pesantren secara keseluruhan. Penguatan profesionalisme guru melalui pelatihan, pengembangan diri, dan peningkatan pengetahuan akan sangat berkontribusi terhadap kualitas pendidikan di pondok pesantren.

C. Peningkatan Jumlah di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang

Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat peningkatan jumlah santri "cukup". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan hasil perhitungan peningkatan jumlah santri di Pondok pesantren berada dalam kategori "Cukup" yaitu pada interval 74 – 83 dengan nilai rata-rata 79,15. Skor terendah variabel peningkatan jumlah yaitu 59, dan skor tertinggi 100, kemudian nilai rata-rata 79,15,. Sedangkan standar deviasi 9,863.

Tingkat pendidikan yang ditawarkan di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an menjadi faktor utama dalam menarik minat calon santri. Meskipun hasil menunjukkan kategori "Cukup", ada potensi untuk meningkatkan kualitas pengajaran agar lebih menarik dan relevan dengan kebutuhan santri. Upaya promosi yang dilakukan oleh pondok pesantren berperan penting dalam menarik santri baru. Promosi yang efektif,

baik melalui media sosial maupun kegiatan komunitas, dapat meningkatkan visibilitas pondok pesantren dan menarik perhatian masyarakat.

Adanya kegiatan ekstrakurikuler yang menarik dapat menjadi daya tarik bagi santri baru. Kegiatan yang beragam, seperti olahraga, seni, dan pengembangan diri, dapat meningkatkan minat calon santri untuk bergabung. Suasana yang kondusif dan ramah di lingkungan pondok pesantren juga dapat memberikan kenyamanan bagi santri. Lingkungan yang baik akan membuat santri merasa betah dan lebih bersemangat untuk belajar, yang dapat berkontribusi pada peningkatan jumlah santri.[85]

Peningkatan jumlah santri di pondok pesantren Ihyaul Qur'an saat ini berada dalam kategori "cukup". Meskipun terdapat beberapa aspek yang sudah baik, masih ada banyak peluang untuk perbaikan. Dengan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan, strategi promosi yang lebih efektif, dan pengembangan fasilitas, pondok pesantren Ihyaul Qur'an diharapkan dapat menarik lebih banyak santri dan terus berkontribusi pada pendidikan yang berkualitas. Upaya bersama antara kyai, pengelola pondok pesantren, guru, dan masyarakat sangat penting dalam mencapai tujuan ini.

D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, dimana dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan hal tersebut, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang terhadap profesionalisme guru.

Kepemimpinan di lembaga pendidikan, terutama di pondok pesantren memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan dan profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional yang dicetuskan oleh Bass&Avolio , menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya agar mencapai potensi maksimal.

---

[85] Sari, R, *Pengaruh Kegiatan Ektrakurikuler Terhadap Minat Santri di Pondok Pesantren.* (Jurnal Pendidikan Islam). Hal. 45-46.

Dengan gaya kepemimpinan transformasionall kyai sebagai pemimpin di pondok pesantren memiliki kemampuan untuk menginspirasi guru – guru melalui visi dan misi yang jelas. Melalui pemberian motivasi yang kuat, kyai dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan komitmen mereka terhadap pendidikan. Kepemimpinan transformasional juga mencakup pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru. Kyai yang berkomitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia akan mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan , sehingga meningkatkan kompetensi mereka.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kyai memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil inisiatif dalam proses pembelajaran. Dengan memberdayakan guru, mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme. Kepemimpinan transformasional menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan pondok pesantren. Kyai yang mampu membangun hubungan yang baik antara para guru dan santri menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar dan mengajar. Hal ini berkontribusi pada peningkatan etos kerja dan profesionalisme guru.

Profesionalisme guru diukur berdasarkan standar yang telah diterapkan dalam UUD yang mengatur tentang pendidikan yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[86] Kemampuan pedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kompetensi kepribadian yakni sikap dan perilaku guru yang mencerminkan nilai – nilai moral dan etika. Kompetensi sosial ialah kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dengan santri, orang tua, dan masyarakat. Dan kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajak yang sesuai yang dipahami, mudah ditangkap, dan tidak menimbulkan kesulitan.[87]

Dengan demikian kepemimpinan transformasional kyai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Dengan nilai signifikansi yang menunjukkan hubungan yang kuat, dapat dipastikan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan dari kyai sangat berkontribusi pada peningkatan kualitas

[86] Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, hal. 199).
[87] Saechan Muchith, *Issu – Issu Kontemporer dalam Pendidikan Islam*, (DIPA STAIN Kudus, hal. 49).

pendidikan di pondok pesantren. Oleh karena itu, penting bagi para kyai dan pemimpin organisasi pendidikan lainnya untuk menerapkan prinsip – prinsip kepemimpinan transformasional dalam mengelola lembaga pendidikan agar dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

E. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan jumlah, dimana dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan hal tersebut, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kyai di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang terhadap peningkatan jumlah.

Kyai sebagai pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas tentang pendidikan dan pengembangan santri. Dengan menyampaikan visi yang inspiratif, kyai dapat menarik minat calon santri dan orang tua untuk mendaftar di pondok pesantren. Visi yang jelas memberikan arah dan tujuan yang dapat diikuti oleh santri dan masyarakat. Kepemimpinan transformasional kyai berperan penting dalam memotivasi santri dan calon santri. Kyai yang mampu menginspirasi melalui ceramah, kegiatan keagamaan, dan interaksi sehari-hari dapat menciptakan rasa percaya diri dan semangat belajar di kalangan santri. Motivasi ini tidak hanya berasal dari ajaran agama, tetapi juga dari contoh teladan yang diberikan oleh kyai. Kyai yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar. Melalui kegiatan sosial, pengabdian masyarakat, dan kolaborasi dengan orang tua santri, kyai dapat meningkatkan citra pondok pesantren di mata masyarakat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan jumlah santri yang mendaftar, karena orang tua lebih cenderung memilih lembaga pendidikan yang memiliki reputasi baik.

Kepemimpinan transformasional juga menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Kyai yang peduli terhadap kesejahteraan santri dan menciptakan suasana yang mendukung proses belajar mengajar akan menarik lebih banyak santri untuk bergabung. Lingkungan yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan santri dan orang tua, yang pada gilirannya akan mendorong rekomendasi dari mulut ke mulut. Kyai yang memiliki sikap transformasional cenderung terbuka

terhadap inovasi dalam program pendidikan. Dengan mengembangkan kurikulum yang relevan dan menarik, serta menawarkan kegiatan ekstrakurikuler yang bermanfaat, pondok pesantren dapat menarik perhatian calon santri. Inovasi ini menunjukkan bahwa pondok pesantren beradaptasi dengan perkembangan zaman dan kebutuhan santri.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Fraser (2012), Lingkungan pembelajaran yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa. Kyai yang menciptakan suasana yang mendukung dan kondusif untuk belajar akan menarik lebih banyak santri. Lingkungan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan santri, tetapi juga mendorong rekomendasi dari mulut ke mulut, yang merupakan salah satu cara paling efektif untuk menarik calon santri baru.[88] Begitu juga jika kyai aktif dalam kegiatan sosial dan pengabdian masyarakat dapat meningkatkan citra pondok pesantren di mata masyarakat. Menurut penelitian oleh Rahman (2021), hubungan yang baik dengan masyarakat berkontribusi pada peningkatan jumlah santri, karena orang tua lebih cenderung memilih lembaga pendidikan yang memiliki reputasi baik dan terlibat dalam komunitas.[89]

Dengan dasar itu kepemimpinan transformasional kyai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jumlah santri. Dengan nilai siginifikansi yang menunjukkan hubungan yang kuat, dapat dipastikan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan diri kyai sangat berkontribusi pada daya tarik pondok pesantren. Oleh karena itu, penting bagi para kyai dan pemimpin pendidikan lainnya untuk menerapkan prinsip – prinsip kepemimpinan transformmasional dalam mengelola lembaga pendidikan agar dapat meningkatkan jumlah santri dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

F. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan jumlah santri. Adapun besar nilai pengaruh langsung ialah 0,370 sedangkan besar nilai pengaruh tidak langsung

[88] Fraser, B. *Classroom Learning Environments: Retrospect, Context, and Prospect.* (In Handbook of Research On Learning Environments).
[89] Rahman, M. *Dampak Hubungan Masyarakat Terhadap Peningkatan Jumlah Santri di Pesantren.* (Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran)123-135.

ialah 0,283. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka, kepemimpinan transformasional mempengaruhi peningkatan jumlah santri secara langsung.

Nilai pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kyai berperan penting dan langsung dalam menarik minat santri untuk bergabung dengan pesantren. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan kyai untuk menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan visi yang jelas bagi pesantren. Karakteristik ini memungkinkan kyai untuk membangun hubungan yang kuat dengan calon santri dan orang tua mereka, sehingga meningkatkan kepercayaan dan ketertarikan untuk mendaftar.

Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini mencakup kemampuan kyai untuk berinovasi dalam metode pengajaran, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengembangkan program – program yang relevan dengan kebutuhan santri dan masyarakat. Dengan demikian, kyai tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menarik lebih banyak santri.

Meskipun pengaruh profesionalisme guru terhadap peningkatan jumlah santri tercatat lebih rendah, hal ini tetap menunjukkan bahwa profesionalisme guru memiliki peran penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang baik. Profesionalisme guru berkaitan dengan kompetensi, dedikasi, dan kemampuan mereka dalam mengajar, yang dapat meningkatkan reputasi pesantren di mata masyarakat. Menurut Penelitian oleh Hidayah (2020) profesionalisme guru berkontribusi pada pengalaman belajar yang positif Aaan tetapi, dalam konteks penelitian ini pengaruh profesionalisme guru tidak menjadi jalur utama dalam peningkatan jumlah santri.[90] Hal ini mungkin disebabkan oleh keputusan orang tua dan calon santri untuk memilih pesantren tidak hanya didasarkan pada kualitas pengajarannya saja, tetapi juga pada reputasi dan kepemimpinan kyai. Maka dari itu, meskipun guru yang profesional dapat meningkatkan pengalaman belajar di pesantren, kepemimpinan transformasional kyai tetap menjadi faktor yang lebih dominan dalam menarik jumlah santri.

[90] Hidayah, N. *Peran Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Pesantren.* (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan). Hal. 201-210.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang " cukup". Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai rata – rata kepemimpinan transformasional di angka 168,54 atau di interval 160 – 176.
2. Profesionalisme guru yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang berada dalam kategori " cukup", dimana nilai rata – rata yang diperoleh sebesar 81,04 atau di interval 77 – 85. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang masih mendapat penilaian yang positif.
3. Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang memiliki peningkatan jumlah santri dengan nilai rata – rata 79,15 atau di interval 74 – 83. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang memiliki peningkatan jumlah santri yang " cukup". Artinya, pondok pesantren tersebut mengalami peningkatan jumlah.
4. Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, dimana dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang terhadap profesionalisme guru.
5. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jumlah santri, dimana dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan hal tersebut, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anara kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang terhadap peningkatan jumlah santri.
6. Kepemimpinan transformasional kyai secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jumlah santri, dengan besar nilai pengaruh langsung ialah 0,370 sedangkan besar nilai pengaruh tidak langsung ialah 0,283. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung

maka, kepemimpinan transformasional kyai mempengaruhi peningkatan jumlah santri secara langsung.

B. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

   Penelitian menyoroti hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan profesionalisme guru. Secara teoritis seorang kyai yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan memiliki guru -guru yang profesional dapat meningkatkan persepsi para orang tua dan santri terhadap pesantren, alhasil dapat memperbanyak peningkatan jumlah santri. Dengan demikian, peningkatan jumlah santri bagi para calon orang tua dan calon santri berpotensi meningkat serta mampu mepertahankan para santri yang sudah ada hingga lulus.

2. Praktis

   Penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi pengelola sekolah. *Pertama*, pentingnya kepemimpinan transformasional kyai dalam menarik minat santri harus menjadi perhatian utama bagi pengelola pesantren. Dengan mengembangkan karakteristik kepemimpinan yang inspiratif dan visioner, kyai dapat menciptakan lingkungan yang menarik bagi calon santri dan orang tua, sehingga dapat meningkatkan jumlah pendaftar.

   Kedua, meskipun pengaruh profesionalisme guru tidak menjadi jalur utama dalam peningkatan jumlah santri, kualitas pengajaran tetap memiliki peranan penting dalam mempertahankan santri yang sudah ada. Oleh karena itu, pesantren perlu memberikan pelatihan dan pengembangan profesional bagi para guru untuk memastikan bahwa mereka mampu memberikan pendidikan yang berkualitas. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan reputasi pesantren tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang lebih baik bagi santri.

   Ketiga, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan program-program pengembangan kepemimpinan di lingkungan pesantren. Dengan memahami pentingnya kepemimpinan transformasional, program pelatihan kepemimpinan bagi kyai dan pengurus

pesantren dapat dirancang untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin dan mengelola pesantren secara lebih efektif.

C. Saran

1. Bagi Sekolah

   Dari penelitian ini, diharapkan pihak sekolah selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitasnya terutama terhadap para santri dan orang tua. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan ruang atau kesempatan dan mengatur prioritas kebutuhan untuk kepentingan pengembangan fisik maupun non-fisik.

2. Bagi Peserta Didik

   Peserta didik diharapkan mampu untuk lebih terbuka terhadap permasalahan atau kesulitan yang mereka hadapi kepada pihak pesantren. Sebab pesantren sejatinya adalah rumah kedua bagi mereka, sehingga seharusnya mereka tidak sendirian dalam mengahadapi permasalahan dan sepantasnya mendapatkan hak atas segala bentuk pelayanan yang ada, baik itu perihal akademik maupun non-akademik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan analisa lebih lanjut untuk penelitian dimasa yang akan datang terkait kepemimpinan transformasional kyai, profesionalisme guru, dan peningkatan jumlah santri.

DAFTAR RUJUKAN

Abudin Nata. 2001. *Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid*, Jakarta: Raja Grafindo.

Aisyah, fadhillah. 2020. *The Importance of Mastery of TPACK for Educators in 21st Century Learning* . SHEs: Conference Series. 3 (3).

Akmal Mundiri, Afidatul Bariroh , *Transformasi Representasi Kepemimpinan Kyai . Al-Idarah*: Jurnal Kependidikan Islam, 8 (2).

Al-Hufaz: *Al-Qur'an Hafalan Tahfidz*, Bandung: Cordoba.

Alpian, Yayan. dkk. 2019. *Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia*. Universitas Buana Perjuangan Karawang : Jurnal Buana Pengabdian.1 (1).

Arsyad, Safnil, N. F. N. Arono, Juni Syaputra, N. F. N. Susilawati, Refni Susanti, and N. F. N. Musarofah. 2016. *Kepemimpinn transformasional* , Journal Internasioanl, Linguistik Indonesia 34 (2).

Babun Suharto, *Pondok Pesantren dan Perubahan Sosial,* Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.

Basilius Redan Werang. 2015. *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Calpulis.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2018. *Transformational Leadership. 2nd ed.* New York: Psychology Press.

Buchari Alma. 2008. *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta.

Deny Yuda Ningsih. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Metro*. Tesis. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Metro.

Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.

F. Luthans. 2006. *Perilaku Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Andi.

Fahham, A Muchaddam. (2020). *PENDIDIKAN PESANTREN Pola Pengasuhan, Pembentukan Karakter, dan Perlindungan Anak*. Depok: Publica Institute Jakarta.

Faqih Affandi M. 2012. *Pola Kepemimpinan Kyai dalam Pendidikan Pesantren*. Jurnal Pendidikan Universitas Garut. 6 (1).

Fetri Yeni J, dkk. 2018. *Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group.

Fraser, B. J. 2012. *Classroom Learning Environments: Restrospect, Context, and Prospect.* In Handbook of Research on Learning Environment.

Hadrawati Mahardi, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan jumlah Peserta Didik di SMA Negeri 3.* Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Hasbullah.2010. *Otonomi Pendidikan*, Jakarta: PT Rajawali Pers.

Hattie, J. 2019. *Visible Learning: Feedback*. New York Routledge.

Hidayah, N. 2020. *Peran Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Pesantren.* Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 5 (3).

Hidayat, Rahmat & Abdillah. 2019. *ILMU PENDIDIKAN Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).

Ikhsan, Huzali & Muhammad Sidiq Purnomo. 2024 *Kepemimpinan Transformasional dalam Pesantren: Inspire A New Generation*. Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam. 2 (4).

Kemenkumhan RI, *Undang-Undangn Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* , Peraturan.go.id, https://peraturan.go.id/files/uu20-2003.pdf, diakses tanggal 26 November 2023.

Kompri. 2018. *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, Jakarta: Prenada Media Group.

Kunandar. 2014. *GuruProfesional*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

Laili, Minuri. 2020. *ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA PASURUAN ,* Jurnal: Ilmu Manajemen. 6 (2).

Makkawaru, Maspa. 2019. *Pentingnya Pendidikan Bagi Kehidupan dan Pendidikan Karakter dalam Dunia Pendidikan. Palopo*. Jurnal Konsepsi. 8 (3).

Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press.

Masaong, Abd. Kadim. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence* , Bandung: Alfabeta.

Maskuroni, M Imron. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kyai Dan Profesionalisme Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Pondok Modern Arrisalah Gundik Slahung Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. Hal. 10-11.

Moh. Amin. 1992. *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, Pasuruan: Garoeda Buana.

Muhammad Amin dkk, *Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Non akadmik di SMP Kreatif'Aisyiyah Rejang Lebong* . Jurnal Literasiologi: Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup.

Muhammad Luthfi Zharfan fadhilah dan Suryadi Abubakar. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf*, Jurnal Manajemen Pendidikan. 2 (2).

Muhibbin Syah. 2004. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Ningsih, Deny Yuda. 2020. *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di smk negeri 4 metro* . Program Studi: Pendidikan Agama Islam

Noor Miyono, Rakhmat Basuki. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kyai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus* . Jurnal Smart. 2 (1).

Northouse, P. G. 2018. *Leadership Theory and Practice 8th ed.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Nur Uhbiayati. 2000. *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.

Nurkholis, A. 2018. *TEORI PEMBANGUNAN SUMBERDAYA MANUSIA: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory* . Jurnal: ACADEMIA.EDU.

Oemar Hamalik. 2009. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.

Rahman, M. 2021. *Dampak Hubungan Masyarakat Terhadap Peningkatan Jumlah Santri di Pesantren.* Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 8 (2).

Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen & Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas*, Bandung: Permana.

Rita Pusvitasari, Piyapong Sumettikoon, dan Chantana Viriyavejakul. 2023 *The Impact of Leadership on Teacher Well-being and Student Achievement in Islamic Private Schools in Southern Thailand*, Journal of Positive Psychology & Wellbeing. 7 (1).

Rusydi Ananda dan Muhdammad Fadhli.2018. *Statistik Pendidikan*, Medan: CV. Widya Puspita.

Saechan Muchith. 2009. *Issu-Issu Kontemporer Dalam Pendidikan Islam*, DIPA STAIN KUDUS.

Sandu Siyoto dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sari, R. 2020. *Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Terhadap Minat Santri di Pondok Pesantren.* Jurnal Pendidikan Islam, 11 (1).

Siti Fatimah. 2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfabeta.

Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka cipta.

Sudarwan dan Suparnio. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolahan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sulaiman, Rusydi. (2016). *Pendidikan Pondok Pesantren: Institusionalisasi Kelembagaan Pendidikan Pesantren*. STAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka-Belitung: 'Anil Islam. 9 (1).

Suryosubroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta Rineka Cipta.

Suyanto dan Asep Jihad, *Emnajdi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga Group.

Syafira, Candra wijaya, dan Khairuddin. 2024 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam. 2 (6).

Syaiful Bahri Djamarah. 2010. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Syaiful Bahri Djamarah. 2012. *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta.

Syaiful Sagala. 2008. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.

Tang, Muhammad. 2019. *Tarikh Pendidikan Pesantren Di Nusantara*. Kalimantan Tengah: CV. Narasi Nara.

Uklamad Abdullah. 2015. *Menejemen Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Madrasah* , STAIN Press Kediri.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 2014 *Tentang Guru dan Dosen* , Bandung: Citra Umbara.

Untung Nugroho. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*, Grobogan: CV. Sarnu Untung.

Urip Triyono. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*, Yogyakarta: Deepublish.

Usup. dkk. (2023). *Strategi Sekolah Dalam Meningkatkan Jumlah Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah Mathlaul Anwar Bogor*. Student Scientific Creatifity Journal (SSCJ). 1 (1).

Yudhistira, Rahardian, dkk. 2020. PENTINGNYA PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DI ERA MODERN. Tangerang. Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Yulingga Nanda Hanief dan Wasis Himawanto. 2017. *Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish.

Zahrotin, Nur Firda & Nur Fitriatin. 2024. *Peran Kompetensi Sosial Profesionalisme Guru dalam Membangun Citra Lembaga di MTs. Hidayatush Shibyan Cendoro Palang Tuban*. 4 (4).

Zainal Arifin dan Ainul Yaqin. 2022. *Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa,* Jurnal: Buletin Edukasi Indonesia. 1 (2).

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner atau Angket

Lembar Kuesioner

A. Identitas Responden
Nama : ……
Kelas/ Jabatan : ……

B. Petunjuk Pengisian
Berilah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban saudara/i.

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	**Setuju**	**Netral**	**Tidak Setuju**	**Sangat Tidak Setuju**
	Pengaruh Idealisme					
1	Kyai memiliki kompetensi sebagai pemimpin					
2	Kyai memiliki pendirian yang kuat					
3	Kyai memiliki ketegasan sikap dalam mengambil keputusan.					
4	Keputusan yang diambil oleh Kyai dapat dipertanggungjawabkan.					
5	Menurut saya, keputusan yang diambil oleh Kyai merupakan hasil pemikiran yang matang.					
6	Kyai mampu mengkomunikasikan visi pondok kepada guru dan warga pondok lainnya.					
7	Kyai dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pondok.					
8	Kyai mampu mengkomunikasikan misi yang sama dalam mencapai visi pondok kepada warga pondok					
9	Kyai mampu mengkomunikasikan tujuan pondok kepada warga pondok					

10	Menurut saya, Kyai mengajak guru untuk memahami visi yang telah dirumuskan					
	Inspirasi dan Motivasi					
11	Kyai memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja					
12	Kyai memotivasi guru untuk meningkatkan kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran					
13	Kyai memberikan kesempatan kepada guru dalam mengajukan gagasan-gagasan baru.					
14	Kyai memberikan semangat kepada para guru dalam membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi.					
15	Kyai memberikan dukungan sepenuhnya kepada guru dalam hal pembelajaran					
16	Kyai memberikan bimbingan yang jelas dalam mencapai tujuan pendidikan					
17	Kyai memberikan solusi alternatif kepada guru dalam pencapaian tujuan pondok.					
18	Solusi yang diberikan oleh kyai sering kali sesuai dengan kebutuhan pendidikan					
19	Melalui kepemimpinannya, Kyai mampu meningkatkan optimisme guru.					
20	Kyai menginspirasi guru dalam disiplin dan kerja keras untuk memajukan pondok.					

	Stimulasi Intelektual					
21	Kyai mampu membangun disiplin tinggi para warga pondok dalam mentaati kebijakan pondok					
22	Kyai memberikan *punishment* atau hukuman yang adil kepada setiap guru yang melanggar kebijakan pondok					
23	Kyai memberikan hak yang sama antar guru untuk mengemukakan pemikiran-pemikiran yang membangun.					
24	Kyai berperan aktif dalam memastikan bahwa semua guru mendapatkan perlakuan yang adil di pondok					
25	Saya percaya bahwa inovasi yang diperkenalkan oleh kyai berdampak positif pada perkembangan pondok pesantren.					
26	Saya merasa bahwa kyai cepat tanggap dalam menangani masalah yang muncul di pondok					
27	Kyai secara aktif mengajak guru untuk berpartisipasi dalam proses penyelesaian masalah di pondok					
28	Saya percaya bahwa partisipasi guru dalam penyelesaian masalah meningkatkan efektivitas solusi yang diambil					
29	Kyai memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai disiplin ilmu					
30	Saya percaya bahwa kyai terus memperbarui pengetahuannya melalui pembelajaran dan penelitian					

	Kepedulian Terhadap Individu Guru					
31	Kyai secara rutin memberikan bimbingan kepada santri dalam belajar dan memahami materi ajar.					
32	Saya percaya bahwa bimbingan yang diberikan kyai membantu warga pondok dalam mengatasi kesulitan yang dialami					
33	Saya percaya bahwa bimbingan kyai menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan spiritual dan intelektual warga pondok					
34	Kyai memberikan contoh teladan yang baik dalam perilaku dan etika kepada santri dan guru					
35	Saya merasa bahwa kyai mendengarkan dengan baik ketika saya berbagi masalah atau kekhawatiran					
36	Kyai menciptakan suasana yang nyaman untuk berdiskusi secara pribadi dengan santri dan guru					
37	Kyai sering memberikan penghargaan kepada warga pondok yang berprestasi					
38	Penghargaan yang diberikan oleh kyai memotivasi warga pondok untuk berprestasi lebih baik					
39	Penghargaan dari kyai menciptakan suasana kompetitif yang positif diantara warga pondok					
40	Saya merasa bahwa pernghargaan yang diberikan oleh kyai adil berdasarkan prestasi yang nyata					

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	**Setuju**	**Netral**	**Tidak Setuju**	**Sangat Tidak Setuju**
	Merencanakan Pembelajaran					
1	Guru memberikan penjelasan yang cukup mengenai tujuan pembelajaran yang diterapkan					
2	Saya merasa lebih percaya diri dalam belajar ketika tujuan pembelajaran dirumuskan dengan jelas					
3	Dalam pembelajaran guru menguasai bahan pembelajaran di kelas dengan baik					
4	Guru lancar dalam berbicara ketika menjelaskan materi sehingga mudah dipahami					
5	Guru berusaha menjawab setiap pertanyaan santri dengan baik dan sesuai dengan materi					
6	Dalam pembelajaran agar muncul pembelajaran yang kondusif guru memberikan kesempatan kepada santri untuk menyampaikan pertanyaan					
	Melaksanakan Proses Pembelajaran Yang Bermutu					
7	Dalam pembelajaran guru memberikan motivasi sesuai dengan kondisi masing-masing santri					
8	Guru mengulas kembali materi minggu lalu dengan memberikan motivasi agar santri lebih aktif dalam belajar					
9	Guru sebelum memulai kegiatan belajar mengucapkan salam dan berdo’a terlebih dahulu					
10	Dalam pembelajaran guru mengabsen santri dan memperhatikan santri secara individual					

11	Dalam pembelajaran guru menggunakan variasi pembelajaran dengan menggunakan metode yang bervariasi					
12	Guru sering mengubah suasana belajar menjadi lebih aktif dengan menggunakan metode yang berbeda disetiap pergantian materi pada setiap BAB					
13	Dalam pembelajaran guru menggunakan media LCD , komputer atau alat peraga/bantu lainnya dengan baik					
14	Dalam pembelajaran guru memberikan tambahan materi berupa perluasan dan pendalaman bagi santri dengan menggunakan LCD Projector, komputer atau alat peraga/bantu lainnya yang sesuai dengan materi					
	Menilai dan Mengevaluasi Hasil Pembelajaran					
15	Ketika materi telah selesai guru membuat soal ulangan harian					
16	Guru mampu mengoreksi hasil ulangan harian dengan teliti					
17	Dalam pembelajaran guru mengadakan post test untuk mengetahui hasil belajar santri					
18	Setiap selesai ulangan guru memberikan nilai yang murni sesuai dengan apa yang dikerjakan santri					
19	Guru memberikan nilai yang sesuai dengan keaktifan santri					
20	Ketika ulangan telah selesai dan guru telah mengkoreksi hasil ulangan, kemudian ditemukan santri yang mendapatkan nilai yang kurang guru langsung memberikan ramedial atau ujian ulang					

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	**Setuju**	**Netral**	**Tidak Setuju**	**Sangat Tidak Setuju**
	Enrollment Rate					
1	Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini memiliki daya tarik yang tinggi di mata masyarakat					
2	Reputasi Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini diakui secara luas oleh masyarakat					
3	Seberapa besar pengaruh reputasi Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini terhadap keputusan anda untuk memilihnya					
4	Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini menawarkan program yang sesuai dengan kebutuhan dan minat masyarakat					
5	Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini mampu memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan					
6	Kegiatan ekstrakurikuler yang ditawarkan oleh Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini menarik minat santri					
7	Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini mengalami peningkatan jumlah santri dalam beberapa tahun terakhir					
	Student Retention Rate					
8	Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini menawarkan program-program menarik yang dapat menarik santri baru					
9	Saya merasa bahwa lingkungan belajar di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini mendukung santri untuk menyelesaikan pendidikannya hingga selesai					
10	Komunikasi antara Kyai, guru, dan orang tua santri cukup untuk mendukung keberlangsungan pendidikan santri					

11	Kegiatan ekstrakurikuler yang ditawarkan Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini menarik minat saya					
	Teacher Aviability and Quality					
12	Sebarapa setuju anda bahwa kualitas pengajaran yang baik dan ketersediaan guru yang cukup dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan					
13	Menurut anda, apakah kualitas pengajaran yang diberikan guru sudah baik?					
14	Apakah anda merasa bahwa jumlah guru yang ada di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini sudah memadai untuk memberikan perhatian yang cukup kepada setiap santri?					
15	Metode pengajaran yang diterapkan oleh para guru mendorong santri untuk aktif berpartisipasi dalam pembelajaran					
16	Apakah anda merasa bahwa para guru di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini mampu mengoptimalkan potensi belajar anda?					
17	Seberapa setuju anda bahwa guru yang kompeten dapat menyesuikan metode pengajarannya dengan kebutuhan dan gaya belajar masing-masing santri					
18	Guru yang motivatif di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini membantu meningkatkan semangat belajar santri					
19	Saya merasa terinspirasi oleh cara pengajaran yang diterapkan oleh guru					
20	Guru di Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman ini sering memberikan umpan balik positif yang meningkatkan motivasi belajar saya					

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA
Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: https://pasca.uin-malang.ac.id/, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4869/Ps/TL.00/11/2024 13 November 2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu
Pengasuh Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman
Jl. Tugu Manik, Jemunang, Pandanrejo, Kec. Wagir, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65158

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama	:	Amhar Galih Wicaksono
NIM	:	220106210058
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	:	1.Dr. H. Muhammad Asrori, M.Ag 2.Dr. Muhammad, Lc., M.Th.I
Judul Penelitian	:	Peran Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai terhadap Peningkatan Jumlah Santri melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum ***Wr. Wb.***

Direktur,

Wahidmurni

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : cAyvFG

Lampiran 2 Surat Izin Peneilitian

PONDOK PESANTREN IHYAUL QUR'AN
NURURRAHMAN WAGIR MALANG

المعهد الشريف إحياء القرآن
نور الرحمن واجير مالانج

Sekretariat : Jl. Tugu Manik No. 07 Ds. Pandanrejo Kec. Wagir Kab. Malang Jawa Timur 65158
0812 3574 9777 0857 4874 8777 Website :

Nomor : PIQN/XII/XIII/2024
Lampiran : -
Perihal : Kesediaan Menerima Izin Penelitian

Yth. Direktur Pasca sarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Di
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: B-4869/Ps/TL.00/11/2024 tanggal 21 November 2024 mengenai perihal permohonan izin penelitian atas nama:

Nama : Amhar Galih Wicaksono
NIM : 220106210058
Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang"**

Kami bersedia memberikan izin terkait kegiatan penelitian tersebut mulai tanggal 21 – 30 November 2024 dengan judul tersebut di atas, dengan catatan tidak mengganggu proses belajar mengajar serta mematuhi peraturan yang berlaku.

Dengan demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Wagir, 30 November 2024
Kepala

K.H HADI SUPRAPTO, S.H.

Lampiran 3 Surat Kesediaan Sekolah Sebagai Tempat Penelitian

PONDOK PESANTREN IHYAUL QUR'AN
NURURRAHMAN WAGIR MALANG

المعهد الشريف إحياء القرآن
نور الرحمن واجير مالانج

Sekretariat : Jl. Tugu Manik No. 07 Ds. Pandanrejo Kec. Wagir Kab. Malang Jawa Timur 65158
0812 3574 9777 0857 4874 8777 Website :

SURAT KETERANGAN
Nomor: PIQN/XII/XIII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: K.H HADI SUPRAPTO, S.H.
Jabatan	: Pimpinan Pondok Pesantren
Unit Kerja	: Pondok Pesantren Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang

Menerangkan bahwa :

Nama	: Amhar Galih Wicaksono
NIM	: 220106210058
Jurusan	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Universitas	: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Penelitian	: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai Terhadap Peningkatan Jumlah Santri Melalui Profesionalisme Guru di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang"**

Bahwa yang bersangkutan telas selesai melakukan pengambilan data – data pendukung penyusunan penelitian dengan judul tersebut di PP Ihyaul Qur'an Nururrahman Wagir Malang pada tanggal 21 – 30 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Wagir, 30 November 2024
Kepala,

K.H HADI SUPRAPTO, S.H.

Lampiran 4 Surat Selesai Penelitian

DOKUMENTASI

Dokumentasi:Pengisian kuesioner & Kegiatan Belajar Mengajar

Lampiran 5 Dokumentasi

BIODATA MAHASISWA

AMHAR GALIH WICAKSONO, dilahirkan di Kabupaten Dairi tepatnya di Kelurahan Batang Beruh Panji Sibura – bura Kecamatan Sidikalang pada tanggal 26 Oktober 1999. Anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Satino dan Ibu Sri Wasiati.

Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Inpres 030306 pada tahun 2011. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikannya di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dan melaksanakan pembelajarannya di Kampus 6 Magelang Darul Qiyam yang kemudian tamat pada tahun 2017.

Peneliti menyelesaikan gelar Sarjana (S-1) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Program Studi Bahasa dan Sastra Arab pada tahun 2022. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan untuk mengambil gelar Magister (S-2) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang juga dengan mengambil Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.