

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk pembangunan bangsa dimasa depan. sebagaimana tertuang dalam ayat ke-empat UUD 1945, tujuan bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan berbangsa. Pendidikan sebagai proses belajar diharapkan mampu menghasilkan individu dan masyarakat yang secara personal memiliki integritas dan kecerdasan.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan berlangsungnya pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan informal. Lembaga pendidikan formal merupakan lembaga pendidikan yang terstruktur mulai dari tingkatan TK sampai perguruan tinggi.

Salah satu lembaga pendidikan formal adalah madrasah. Madrasah merupakan lembaga pendidikan dibawah Kementerian Agama yang jenjangnya juga sama dengan sekolah umum dibawah Dinas Pendidikan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang terkait dalam penyelenggaraan pembelajaran di madrasah.

Keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan proses pendidikan yang berkualitas sering diidentikkan dengan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola segala sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yaitu guru dan karyawan yang mampu menghasilkan output yang berkualitas, peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan, dalam mengelola sumber daya manusia tidak terlepas dengan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi. Organisasi memiliki kompleksitas dalam menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap saat, menghadapi berbagai karakteristik personel yang dapat mengembangkan maupun melemahkan. Hal ini menjadi alasan diperlukannya orang yang tampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi

penyejuk dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota tersesat atau kebingungan menetapkan arah.¹

Terkait dengan kepemimpinan tentunya tidak terlepas dengan individu yang berperan sebagai pemimpin, maka tidak sedikit pula yang menghubungkan dengan kemampuan individu yang berkaitan dengan aspek biologis yang ada pada diri pemimpin berdasarkan jenis kelamin dan gender yaitu laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar dari laki-laki.

Umumnya yang menduduki posisi pemimpin lebih dominan laki-laki, begitu juga di Indonesia sebagai negara penganut patriarki. Patriarki dapat diartikan sebagai sosial dimana ayah atau laki-laki tertua memiliki kekuasaan mutlak dalam keluarga sehingga setiap anggota lainnya dikuasai ataupun pada konstruksi sosial dalam masyarakat.²

Pengembangan perempuan dalam kegiatan pembangunan sudah banyak dilakukan, bahkan sudah masuk dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal tersebut misalnya disebabkan adanya dukungan kemampuan dalam Pendidikan, pengalaman berorganisasi dan motivasi dari kaum perempuan itu sendiri.

Agama Islam mengajarkan adanya persamaan antara manusia, baik antara laki-laki dan perempuan, maupun antara bangsa suku dan keturunan, di mata

¹ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 80.

²Tapi Omas Ihromi, *Perempuan Indonesia dalam Masyarakat yang Tengah Berubah*, (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2000), h. 208.

Allah laki-laki dan perempuan itu sama. Hal ini semakin diperkuat oleh penafsiran agama secara tekstual, sering kita temukan penafsiran ayat Al-quran QS. An-Nisa: 34

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَأَهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَأَضْرِبُوهُنَّ صَلِّ فَإِنِ اطَّعَنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلاً إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيماً كَبِيراً

Jika dimaknai secara tekstual memang benar kaum pria adalah pemimpin, tetapi secara kontekstual kata *qawwamun* diartikan sebagai “penanggungjawab”.³ Dari ayat tersebut dijelaskan baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki kompetensi penanggungjawab, maka berkesempatan sama untuk menjadi seorang pemimpin.

Dalam dunia pendidikan perempuan diharapkan mampu bersaing dengan laki-laki dalam mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi dirinya sebagai pemimpin. Oleh karena itu, perempuan diharapkan juga berdaya secara ekonomi dengan cara bekerja dan tidak terlalu bergantung pada laki-laki asalkan tidak melupakan kodratnya sebagai seorang wanita serta menunjukkan bahwa perempuan juga berjasa di dunia sosial khususnya dalam dunia pendidikan.

Pada prinsipnya laki-laki atau perempuan yang menduduki posisi jabatan sebagai pemimpin sama-sama menghadapi tantangan-tantangan yang

³ Eti Nurhayati, *Psikologi perempuan dalam berbagai perspektif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 6.

terjadi selama menjadi pemimpin. Untuk menghadapi hal itu Sudarwan Danim menyatakan bahwa pemimpin perempuan harus mampu membuka rentang perbedaan gender, membangun harapan-harapan dan membentuk strategi untuk memajukan kesejatan eksistensi, seperti kewibawaan, wawasan, empati, daya tawar atau lobi, serta tidak meninggalkan nilai-nilai keibuan sebagai wanita.⁴

Keberadaan kepala madrasah perempuan pada sektor pendidikan menunjukkan bahwa eksistensi perempuan semakin tampak dalam ruang-ruang publik didunia pendidikan. Kesempatan perempuan menjadi kepala madrasah semakin terbuka dan didukung oleh Permendiknas RI nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah yang tidak mempermasalahkan perempuan menjadi kepala sekolah karena standar kepala sekolah yang ditentukan lebih banyak ditekankan pada kemampuan kompetensinya.⁵

Kepemimpinan kepala madrasah laki-laki dan perempuan hanya salah satu hal dari pada faktor biologis dari individu yang membedakan adapun dari segi kepemimpinan seorang pemimpin dilihat dari gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengelola sistem yang ada di sekolah baik itu otoriter maupun demokrasi sangat berpengaruh terhadap kinerja para guru dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Kepala madrasah perempuan dilihat dari perspektif kepemimpinan tentu memiliki perbedaan dengan kepala madrasah laki-laki. Berdasarkan pada

⁴ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 106.

⁵ Hendro Widodo, Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman dalam *Jurnal PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan* Vol. 8 Februari 2019, h. 128.

teori sifat, perbedaan jenis kelamin berdampak pada kepemimpinan bahwa pemimpin laki-laki dan perempuan berbeda berdasarkan sifat alamiahnya.

Jajak pendapat yang dilakukan oleh UNDP dalam *Jurnal Management of Education* tentang perilaku dan persepsi terhadap partisipasi perempuan secara sosial, ekonomi dan politis mengungkapkan bahwa 77,6% responden laki-laki maupun perempuan memandang bahwa laki-laki harus menjadi pengambil keputusan dan memimpin kalangan masyarakat. Temuan dari survey tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian masyarakat yang meragukan kemampuan memimpin seorang perempuan. Walaupun sebenarnya perempuan mempunyai peran yang strategis baik dalam keluarga maupun lingkungannya.⁶

Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam manajemen kependidikan secara umum ternyata mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena perempuan mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi, seperti perwujudan prestasi sekolah, terciptanya hubungan kekerabatan serta dapat memberdayakan anggotanya dan juga menekankan struktur organisasi dengan menekankan kerjasama tim, kepercayaan, fleksibilitas, dan kemauan berbagai informasi.⁷

⁶ Hendro Widodo, Kepemimpinan Kepala madrasah perempuan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman, dalam *Jurnal PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan* Vol.8 Februari 2019, h. 128.

⁷ Halilah, H. (2015). Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Kependidikan, dalam *Jurnal Management of Education*. 1(1).1-9 diakses 27 Juli 2020 dari jurnal.uinantasari.ac.id/index.php/moe/article/download/341/257

Dalam organisasi sekolah selain kepemimpinan kepala madrasah *social kapital* (modal sosial) juga sangat mempengaruhi arah perkembangan organisasi sekolah. Modal sosial dapat dijelaskan sebagai produk relasi manusia satu sama lain, khususnya relasi yang intim dan konsisten. Modal sosial merujuk pada jaringan, norma dan kepercayaan yang berpotensi pada produktivitas masyarakat. Modal *social kapital* terkait dengan tiga dimensi yaitu kepercayaan, harapan, dan kedekatan antargenerasi.

Kepercayaan (*trust*) merupakan refleksi sebuah harapan, asumsi atau keyakinan seseorang tentang kemungkinan bahwa tindakan seseorang dimasa mendatang akan bermanfaat, baik, dan tidak merusak kepentingannya.⁸ Kepercayaan dalam kepemimpinan kepala madrasah perempuan adalah sebuah harapan dari guru kepada kinerja atasannya kepala madrasah dengan menganggap bahwa atasannya adalah sosok yang dapat dipercaya serta menghubungkan keadilan prosedur dengan kinerja atasan mereka.

Kepala madrasah berhubungan erat dengan kepercayaan guru dimana kepala madrasah merupakan seorang pemimpin di lembaga pendidikan, dimana kebijakan-kebijakan sekolah tentunya dibuat dan diterapkan oleh kepala madrasah dan dijalankan oleh semua warga sekolah. Sehingga segala sesuatu yang diberikan sekolah kepada guru merupakan kebijakan yang telah ditetapkan kepala madrasah. Dengan demikian kepercayaan guru akan membawa dampak positif bagi sekolah.

⁸ Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20, 3, h. 709.

Kepercayaan bagi kepala madrasah sangat berperan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya. Kepala madrasah perempuan perlu dipercayai oleh para guru karena kepercayaan merupakan pondasi yang mengikatkan para guru kepada pemimpinnya. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi kinerja dan kepuasan. Kepercayaan guru kepada kepemimpinan perempuan bukan hanya sekedar patuh dan tunduk akan perintah dari kepala madrasah akan tetapi juga memiliki komitmen terhadap berbagai tujuan dan keputusan dari kepala madrasah perempuan.

Kepercayaan guru kepada sekolah akan tercapai apabila adanya peran yang optimal dari kepala madrasah. Kepala madrasah dengan segala amanah dan tanggungjawabnya haruslah membuat dan menjalankan kebijakan berlandaskan nilai-nilai organisasi dan sosial secara konsisten demi keberhasilan sekolah dan kesejahteraan karyawannya. Ketika kepala madrasah memiliki etika yang baik, akan terbentuk kepercayaan yang dapat meningkatkan usaha-usaha guru dalam bekerja.

Kepercayaan sangat penting dalam kepemimpinan kepala madrasah agar tercapainya tujuan dari sekolah secara maksimal. Suatu kepercayaan mencakup lima aspek yang harus ada pada seorang kepala madrasah supaya bisa dikatakan memiliki kepercayaan bagi *stakeholder*, yaitu: kebajikan (*benevolence*),

integritas/kejujuran (*honestly*), keterbukaan (*openness*), keandalan (*reliability*), dan kompetensi.⁹

Dari lima aspek tersebut kepala madrasah perempuan dalam membangun kepercayaan tidak muncul begitu saja melainkan harus diupayakan melalui fungsi manajemen; *planning, organizing, actuating, and controlling*. Seorang kepala madrasah penting untuk memiliki berpengetahuan tentang menumbuhkan kepercayaan karena kepemimpinan yang dapat dipercaya adalah jantung dari sekolah yang sukses.

Rasa percaya guru yang kuat kepada sekolah akan berpengaruh terhadap semakin kuatnya komitmen dalam organisasi bagi guru. Ketika guru-guru mempunyai persepsi bahwa kebijakan-kebijakan organisasi memberikan pengaruh kepada guru. Selain itu dengan adanya pandangan bahwa organisasi menjadi sumber penghidupan bagi guru, maka tidak akan ada bentuk kekecewaan yang akan diberikan guru kepada sekolah.

Saat ini kepercayaan dalam lembaga pendidikan masih cenderung dianggap tidak terlalu penting sehingga kepercayaan tidak dibangun sebagaimana semestinya. Padahal kepercayaan merupakan aspek fundamental dalam hubungan organisasi, khususnya di lembaga pendidikan yang pemimpinnya perempuan masih banyak ditemui ketidakpercayaan dari guru-guru akan kemampuan pemimpinnya karena melihat dari aspek gender apalagi dengan sedikitnya ditemui seorang perempuan untuk jadi pemimpin.

⁹ Megan Tschannen-Moran, *Trust Matters: Leadership For Succesfull, 2nd Edition, 2014*, h. 09.

Pada fakta di lapangan jumlah kepala madrasah perempuan masih lebih sedikit jika dibandingkan dengan kepala madrasah laki-laki. Hal ini dibuktikan dari jumlah kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) yang ada di kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan dari 7 MIN yang ada hanya 1 kepala madrasah perempuan yang ada yaitu di MIN 6 Balangan.¹⁰

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 6 Balangan merupakan lembaga pendidikan Islam yang terletak di Jl. Mesjid Syuhada RT. 2 No. 5 Desa Sungai Awang Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. MIN 6 Balangan dipimpin oleh kepala madrasah perempuan yaitu Ibu Dra. Hj. Mujilah yang dalam kepemimpinannya ditemui adanya kepercayaan dari guru-guru yang tinggi kepada kepala madrasah. Hal ini diketahui dari kompetensi yang dimiliki beliau dalam kepemimpinannya selama dua tahun menjadi kepala MIN 6 Balangan, selain dari pengalaman beliau juga beberapa tahun menjadi kepala madrasah yang ada di kabupaten Balangan sebelum di MIN 6 Balangan.

Hasil wawancara peneliti saat peninjauan awal di MIN 6 Balangan bersama kepala madrasah diketahui bahwa kepercayaan terhadap guru-guru dibangun oleh kepala madrasah melalui beberapa cara diantaranya adalah dengan berupaya memberikan kompetensi yang terbaik untuk madrasah. Selain itu kepala madrasah juga membangun hubungan baik dengan guru-guru dan orang tua siswa dengan terbuka terhadap kebijakan yang diterapkan dan terbuka terhadap masukan dari pihak lain.

¹⁰ Kementerian Agama Kabupaten Balangan.

Dengan sikap terbuka yang dilakukan pemimpin, guru-guru akan merasa percaya dan akan menimbulkan sikap transparansi dengan pemimpinnya. Dari rasa percaya yang diberikan bawahan kepada pemimpinnya akan banyak manfaat yang ditimbulkan. Semakin terbuka seorang kepala madrasah semakin mudah guru-guru untuk menyampaikan opini atau masukannya.¹¹ Kepala madrasah dalam sebuah lembaga pendidikan Islam perlu sebuah kepercayaan dari guru-guru karena tanpa adanya kepercayaan maka proses pendidikan yang ada tidak akan berjalan secara maksimal. Berdasarkan beberapa hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Kepercayaan Guru Kepada Kepemimpinan Perempuan (Studi Kasus di MIN 6 Balangan).

B. Definisi Operasional

1. Kepercayaan

Kepercayaan (*Trust*) merupakan refleksi sebuah harapan, asumsi atau keyakinan seseorang tentang kemungkinan bahwa tindakan seseorang dimasa mendatang akan bermanfaat, baik, dan tidak merusak kepentingannya. Kepercayaan dapat dilihat dari lima aspek yaitu kebajikan (*benevolence*), integritas (*honestly*), keterbukaan (*openness*), keandalan (*reliability*), dan kompetensi.

2. Guru

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

¹¹ Megan Tschannen-Moran, *Trust Matters: Leadership For Succesfull, 2nd Edition*, 2014, h. 14.

menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah sifat atau perilaku yang menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi maupun lembaga. Pemimpin bertugas untuk mengelola sumber daya manusia yang unggul dan kompeten yang akan menjadi organisasi atau lembaga yang berkulaitas, sehingga seorang pemimpin harus bijak dalam membangun visi dan misi, pemimpin yang baik mempunyai prinsip *teamwork* (kerjasama) yang saling ketergantungan untuk mendapatkan hasil yang mempunyai keuntungan untuk kedepan. Seorang pemimpin juga berpengaruh tinggi pada lembaga pendidikan, termasuk sekolah/ madrasah.

C. Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian ini adalah tentang Kepercayaan Guru kepada Kepemimpinan Perempuan di MIN 6 Balangan.

Adapun yang jadi sub fokus masalah:

1. Bagaimana kepercayaan guru dilihat dari kebajikan kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan?
2. Bagaimana kepercayaan guru dilihat dari integritas kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan?
3. Bagaimana kepercayaan guru dilihat dari keterbukaan kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan?

4. Bagaimana kepercayaan guru dilihat dari keandalan kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan?
5. Bagaimana kepercayaan guru dilihat dari kompetensi kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan?

D. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan kepercayaan guru dilihat dari kebajikan kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan
2. Mendeskripsikan kepercayaan guru dilihat dari integritas kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan
3. Mendeskripsikan kepercayaan guru dilihat dari keterbukaan kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan
4. Mendeskripsikan kepercayaan guru dilihat dari keandalan kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan
5. Mendeskripsikan kepercayaan guru dilihat dari kompetensi kepala madrasah kepada guru di MIN 6 Balangan.

E. Alasan Memilih Judul

Alasan penulis memilih judul “Kepercayaan Guru terhadap Kepemimpinan Perempuan (Studi Kasus di MIN 6 Balangan)” adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif
 - a. Judul ini mempunyai signifikansi akademik. Kajian terhadap kepemimpinan perempuan sudah banyak dilakukan, tetapi penelitian ini

kepemimpinan perempuan sebagai kepala madrasah dalam membangun kepercayaan kepada guru-guru sehingga menarik untuk diteliti.

- b. Masih kurangnya penelitian tentang kepercayaan kepemimpinan di lembaga pendidikan
 - c. Penulis ingin mengetahui bagaimana kepala madrasah membangun kepercayaan kepada guru-guru di MIN 6 Balangan
2. Alasan Subjektif
- a. Sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Antasari Banjarmasin
 - b. MIN 6 Balangan satu-satunya madrasah Ibtidaiyah Negeri yang ada di Kabupaten Balangan yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan.

F. Signifikasi Penelitian

1. Signifikansi teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu karya yang dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang Kepercayaan Guru kepada Kepemimpinan Perempuan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam.

2. Signifikansi Praktis

- a. Bagi Pemerintah, sebagai bahan penunjang hasil kemampuan kepemimpinan perempuan untuk mengetahui peran perempuan dalam pendidikan;
- b. Bagi Sekolah, sebagai informasi ilmiah dalam pengembangan kepala madrasah perempuan serta untuk dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan perempuan dalam pengembangan sekolah sebagai wadah pendidikan dan proses belajar mengajar bagi peserta didik;
- c. Bagi universitas, sebagai tambahan referensi di perpustakaan dan bahan dokumentasi sehingga meningkatkan pelayanan pendidikan untuk mahasiswa terutama peneliti selanjutnya.
- d. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang kepercayaan guru kepada kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan sebagai bahan melatih diri untuk peka terhadap pendidikan Indonesia, khususnya pada daerah sendiri.

G. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi, Rahma Dhani K. Lubis (2018), dengan Judul Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karwayan pada Dinas Pendapatan Kota Medan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode analisis statistic dengan menggunakan SPSS. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan setelah melakukan pengujian asumsi yang meliputi: Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Nilai signifikansinya untuk variabel kepercayaan pada atasan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,607 > t_{Tabel} (n-k=35-3=32) 2,036$.

Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepercayaan pada atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispenda Kota Medan, nilai signifikansinya untuk variabel komitmen organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 8,627 > t_{Tabel} (n-k=35-3=32) 2,036$. Dari penelitian ini terdapat pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenda Koda Medan.

2. Skripsi Shokhifah (2018) dengan judul “Kepemimpinan Kepala madrasah Perempuan Di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas” Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tahun 2018.

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan tentang gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas. Penelitian ini terfokus kepada “Bagaimanakah kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI se Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas”.

Hasil dari pengamatan ini di MI Ma'arif NU Pliken, MI Al-Fatah Purwodadi dan MI Muhammadiyah Kramat telah melaksanakan fungsi dan peran kepemimpinan dengan baik di tandai dengan terciptanya situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang kondusif, di mana guru dapat bekerja dengan baik dan para siswa dapat berprestasi. Dan hasil dari pengamatan penulis di dapatkan bahwa MI Ma'arif NU Pliken dan MI Al-Fatah Purwodadi menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi dan untuk MI Muhammadiyah Kramat menggunakan gaya kepemimpinan kombinasi antara gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter.

3. Jurnal Penelitian Elizabeth Patras & Rais Hidayat (2015) dengan judul “Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi”, Universitas Pakuan Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif kausal dengan pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik path analysis. Populasi dalam penelitian ini 707 dosen tetap yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN). Sampel penelitian sebanyak 130. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 responden diluar sampel. Validitas instrumen penelitian diuji melalui teknik korelasi Product Moment Pearson. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan perhitungan Alpha Cronbach. Sedangkan analisis data menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan uji analisis varian dan regresi.

Dari penelitian ini terdapat pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan terhadap kepercayaan pada organisasi. Artinya perilaku kepemimpinan yang efektif mengakibatkan peningkatan kepercayaan pada organisasi. Perilaku kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dan dirasakan dari adanya tujuan, proses, dan standar kinerja, tingginya pemberian dukungan yang bersahabat, menyenangkan, menghormati, dan penuh perhatian kepada para dosen, tingginya pelibatan dosen dalam pengambilan keputusan dan pemberian masukan untuk kemajuan prodi, dan tingginya pemberian penghargaan pada prestasi dosen. Perilaku kepemimpinan yang efektif di atas mengakibatkan kepercayaan pada organisasi meningkat dalam bentuk tingginya kepercayaan pada organisasi.

Melihat dari beberapa penelitian tersebut tampak bahwa penelitian yang dilakukan penulis ini berbeda dengan penelitian di atas baik tema maupun lokasinya.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mengorganisasikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, memuat latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, alasan memilih judul, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori, memuat tentang pengertian kepercayaan, aspek-aspek kepercayaan, dan kepemimpinan.

BAB III Metode Penelitian, memuat jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis, dan prosedur penelitian.

BAB IV Laporan Penelitian, berisikan gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V Penutup, berisikan simpulan dan saran.