

KEPEMIMPINAN KETUA YAYASAN DALAM MENGELOLA KINERJA PEGAWAI DI YAYASAN PENDIDIKAN AL-MASDAR KECAMATAN BATANG KUIS

Atika Hanan Julia Harahap¹, Syafaruddin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Ketua Yayasan dalam Mengelola Kinerja Pegawai di yayasan Pendidikan Al-Masdar Kecamatan Batang Kuis. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan mengetahui: (1) Cara yang dilakukan ketua yayasan untuk mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dalam mengelola kinerja pegawai. (2) Pengambilan keputusan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai. (3) Keteladanan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi, dengan sumber data utama Ketua Yayasan dan Pegawai Yayasan sebagai informan yang berjumlah 6 orang. Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Langkah menganalisis data dengan menggunakan analisis data model Milles dan Hubberman yaitu mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan uji *credibility* dengan menggunakan teknik triangulasi, *transferability*, *dependability* dan *confirmability*. Terdapat tiga temuan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Cara yang dilakukan ketua yayasan untuk mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dalam mengelola kinerja pegawai di yayasan pendidikan Al-Masdar sudah baik, sebab ketua yayayasan selalu menanamkan nilai-nilai pancasila kepada para pegawainya yang mana nilai-nilai pancasila merupakan landasan visi, misi dan tujuan yayasan (2) Pengambilan keputusan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar melalui rapat guru dan dituangkan kedalam RKT (Rencana Kerja Tahunan) yang diadakan setahun sekali setiap tahun ajaran baru, (3) Keteladanan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar sudah baik, dengan mengikuti sunnah Rasulullah SAW dan menjadikan diri beliau panutan yang baik

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

seperti bertuturkata yang baik, lemah lembut dan tidak memotong pembicaraan orang lain, berpakaian rapi dan bersih, ramah dan murah hati. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai di yayasan pendidikan Al-Masdar Kecamatan Batang Kuis sudah baik sehingga ketiga temuan tersebut dapat mengoptimalkan pengelolaan kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar. Oleh karena itu, diharapkan untuk pihak yayasan agar meningkatkan mutu yayasan yang terorganisir secara sistematis.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Ketua Yayasan, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait untuk mencapai tujuan pendidikan. Itulah makna Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana tertuang dalam pasal 2 ayat 3 Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. Jelasnya, Sistem pendidikan nasional memiliki komponen-komponen atau unsur-unsur atau bahkan bagian-bagian yang secara sesama membangun pendidikan, yang mana menunjukkan bahwa semua komponen tidak dapat bekerja sendiri-sendiri bahkan bekerja secara terpisah, maka seluruh komponen tersebut harus bergerak bersama secara sinergis atau terpadu sehingga tujuan pendidikan yang telah disepakati bersama akan dapat dicapai oleh semua komponen pendidikan tersebut

Adanya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Peraturan Daerah menandai dimulainya otonomi dan desentralisasi kepala daerah. Sejalan dengan arah kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi yang ditempuh pemerintah, maka tanggung jawab pemerintah daerah meningkat, salah satunya manajemen pendidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah mengenai pendidikan nasional dan desentralisasi maka sekolah diberi hak dan kepercayaan serta kesempatan untuk mengelola sendiri sesuai dengan kondisi nyata didalamnya. Maka kini satuan pendidikan sekolah harus dapat bertanggung jawab dalam mengurus sekolahnya sendiri, karena kedua kebijakan tersebut terbentuklah mekanisme yang disebut manajemen berbasis sekolah (MBS). Sekolah yang mengimplementasikan MBS adalah sekolah yang secara mandiri menentukan tujuan akhir pendidikan sesuai dengan kebutuhan, dan seluruh tenaga kependidikan memiliki kebebasan

dan tanggung jawab besar dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.

Dengan pemikiran di atas, maka hal yang paling mendasar dalam meningkatkan mutu sekolah adalah sistem pengelolaan kinerja yang diterapkan atau yang dilakukan oleh kepemimpinan. Untuk bisa mengelola kinerja tersebut, maka dibutuhkanlah pimpinan dan aktivitas kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi, sebab pemimpin adalah kunci keberhasilan untuk menggerakkan dan mengembangkan suatu organisasi dan kepemimpinannya merupakan proses penggerak sistem dalam organisasi. Sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (dalam Tim Dosen UPI, 2011: 126) Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada semua sumber-sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut sudah jelas bahwa masa depan dan keruntuhan organisasi berada ditangan pemimpin organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus mampu mengembangkan organisasinya yang mampu menghasilkan produk yang bermutu dan memenuhi kebutuhan masyarakat dan *stakeholder* dalam sekolah.

Sebab pengelolaan kinerja sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi, yang mana organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengelolaan kinerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya bila pemimpin tidak dapat mengelola kinerja pegawai dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Aan Komariah Dan Cepi Triatna (2010:8) Organisasi yang benar-benar efektif adalah organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja dimana para pekerja tidak hanya melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, tetapi juga membuat suasana supaya pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak secara kreatif dan inovatif demi meningkatkan efesiensi dalam usaha mencapai tujuan.

Maka dapat disimpulkan, kinerja merupakan prestasi atau hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan proses pekerjaan yang

berlangsung dalam tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya diorganisasi. Organisasi disini yaitu yayasan atau sekolah-sekolah yang akan diteliti.

Namun yang terlihat pada umumnya, kegiatan pengelolaan para pegawai saat ini masih kurang, sebab para pegawai mengalami penurunan dalam bekerja ditandai dengan menurunnya motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja, kurangnya komunikasi dan penurunan penggunaan waktu yang tidak sesuai ketentuan. Penurunan motivasi kerja diindikasikan dari adanya sifat malas pegawai yang membuat pekerjaan tertunda beberapa menit. Penurunan kepuasan kerja diindikasikan dari persepsi pegawai dalam pekerjaannya. Kurangnya komunikasi diidentifikasi dari sikap sosialisasi antara sesama pegawai bahkan antara pegawai dan bahkan sikap acuh yang diberikan seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Sementara itu, penurunan penggunaan waktu yang tidak sesuai ketentuan diindikasikan dari masih adanya kegiatan pekerjaan yang tertunda akibat keterlambatan dan tidak terselesaikan tepat waktu.

Sering ditemukannya pegawai yang tidak berkerja efektif sebagaimana mestinya. Misalnya saja para pegawai sering kali datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Disinilah dituntut kepemimpinan dalam mengelola kinerja para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Untuk mengelola kinerja yang diinginkan pemimpin harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara meningkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan, meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap pekerjaan yang ditekuninya dan kepercayaan akan keputusan yang dibuat pemimpin. Peningkatan motivasi karyawan dilakukan dengan transparansi kebijakan dalam penentuan imbalan. Memberi kebijakan akan manajemen waktu dalam bekerja baik kebijakan pelanggaran maupun kebijakan dalam ketepatan waktu karyawan. Juga selalu berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibeda-

bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, demi kemajuan bersama.

Pemimpin juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para pegawai apakah berjalan dengan tujuan yang ingin dicapai atau tidak. Pemimpin dan pegawai haruslah saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tersebut. Masing-masing dari mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Serta pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja pegawai dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi dan juga dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Maka kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga dapat mewujudkan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan demikian meningkatnya pengelolaan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seorang pemimpin dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Proses penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat fenomenologis yaitu menyelidiki suatu fenomena sosial atau masalah manusia. Menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2015:13) metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode ethnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2017 sampai dengan April 2017. Tempat penelitian dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Al-Masdar yang terletak di Batang Kuis-Lubuk Pakam, Desa Baru,

Kecamatan Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah berbagai pihak yang terkait dengan Kepemimpinan Ketua Yayasan dalam Mengelola Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Masdar. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber informasi meliputi Ketua Yayasan, Kepala Sekolah dan Pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Masdar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif bersifat nauralistik (alamiah), yakni dengan teknik observasi, teknik wawancara, dan studi dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis yang bersifat induktif. Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Data yang diperoleh segera dilakukan analisis melalui : 1). Kredibilitas (*credibility*), 2). Keteralihan (*transferability*), 3). Ketergantungan (*dependability*), 4). Ketegasan (*confirmability*).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Mengelola Kinerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Al-Masdar Kecamatan Batang Kuis Meliputi:

1. Komunikasi yang dilakukan Ketua Yayasan untuk Mengasosiasikan Visi, Misi dan Tujuan Yayasan Pendidikan Al-Masdar dalam Mengelola Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al-Masdar

Dari hasil pemaparan data penelitian yang berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan ketua yayasan untuk menerapkan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar Batang Kuis. Maka temuan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut adalah adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawainya dalam menerapkan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar. Rumusan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dirumuskan atas kesepakatan yang

terjadi melalui hasil musyawarah dan melalui hasil pengamatan ketua yayasan akan lingkungan disekitar yayasan.

Pembuatan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dilandasi norma pancasila yang mana lebih diutamakan adalah sila pertama yang berkaitan dengan ketuhanan yang maha Esa, secara garis besar visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar lebih mengutamakan akan nilai-nilai agama. Namun tidak hanya berlandaskan pancasila, dalam tujuan yayasan pendidikan Al-masdar ketua yayasan menerapkan nilai-nilai akhlak yang mulia yang sesuai dengan kepribadian dan akhlak Rasulullah SAW.

Ketua yayasan merumuskan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar secara bertahap sebab ketua yayasan ingin visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar secara umum dapat menerima kepribadian setiap individu, lalu ketua yayasan menuangkannya kedalam RKT yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar. Rencana Kerja Tahunan merupakan suatu program yang setiap tahunnya memperhatikan persoalan yang terjadi disekitar lingkungan yayasan dengan demikian ketua yayasan dapat mengetahui apakah program-program yang terjadi sesuai dengan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar.

Dengan program RKT ketua yayasan dapat dengan mudah mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar kepada para bawahannya sehingga diharapkan yayasan Al-Masdar dapat meningkatkan mutu yayasan terutama memaksimalkan pengelolaan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dipaparkan oleh locke (dalam Syafaruddin, 2015: 77) keahlian hubungan antara manusia (*people skill*) penting sekali karena kepemimpinan merupakan suatu relasi yang bergantung pada interaksi antara seorang pemimpin dan para pengikut, dan memberi inspirasi untuk ikut mengimplementasikan visi.

Hal ini menunjukkan bahwa ketua yayasan pendidikan Al-Masdar memiliki keahlian kecakapan yang baik sehingga dapat mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar sehingga dapat membuat para pegawainya untuk dapat mengimplementasikan tujuan tersebut. Dengan demikian hal tersebut dapat membantu para pegawai untuk mengoptimalkan dalam mengelola kinerjanya.

2. Pengambilan Keputusan Ketua Yayasan dalam Mengelola Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al-Masdar.

Dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh ketua yayasan beliau melakukan kegiatan rapat dan musyawarah bersama guru dan para pegawainya. Menurut Mc. Farland (dalam Mesiono, 2012: 154) mengemukakan bahwa *decision is an act of choice where in an executive froms a conclusion about what must or must not be done in a given situation*". (keputusan adalah suatu tindakan pemilihan dimana pemimpin menentukan suatu kesimpulan tentang apa yang harus atau tidak harus dilakukan dalam situasi yang tertentu). Dari teori tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu tindakan pemilihan suatu kesimpulan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menghadapi persoalan organisasi.

Menurut Benty (dalam Wildan Zulkarnain, 2013: 118) langkah-langkah dalam proses pembuatan keputusan bergantung kepada cara berpikir atau sudut pandang yang digunakan. Sejalan dengan hal tersebut dan dari hasil wawancara mengenai pengambilan keputusan yang dilakukan oleh ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan Pendidikan Al-Masdar. Terdapat suatu temuan yang menggambarkan bagaimana ketua yayasan Pendidikan Al-Masdar mengambil keputusan yaitu dengan memperhatikan, mempertimbangkan dan memutuskan persoalan dengan cara rapat.

Sebelum melakukan rapat ketua yayasan terlebih dahulu memperhatikan dan mengumpulkan berbagai masalah yang terjadi di Yayasan Al-Masdar baik mengamati masalah secara langsung, mencari tahu akar permasalahan dan terkadang beliau melakukan kuisisioner kepada para bawahannya. Setelah beliau melakukan hal yang mendasar menurut beliau yaitu mengumpulkan berbagai masalah yang terjadi. Lalu beliau mempertimbangkan masalah-masalah yang beliau dapat dengan cara rapat kepada seluruh pegawai termasuk guru, sehingga para pegawainya dapat ikut berpartisipasi dalam penanganan masalah yang dimiliki oleh yayasan. Lalu terakhir yang beliau melakukan pengambilan keputusan yang akhirnya disusun dalam RKT sekolah.

Program RKT disini merupakan program rencana kerja tahunan ketua yayasan yang mana didalamnya terdapat persoalan-persoalan yayasan selama setahun, lalu memiliki beberapa tindakan yang harus

dilakukan selama satu tahun kedepan baik yang dilakukan ketua yayasan maupun para bawahannya dalam meningkatkan mutu sekolah. Program RKT diharapkan dapat membantu ketua yayasan dan bawahannya dalam mengatasi persoalan yang terjadi selama setahun dan mengatasinya ditahun yang akan datang sehingga masalah yang terjadi sebelumnya tidak terulang kembali.

Dalam sistem pengambilan keputusan ketua yayasan mengikut sertakan para bawahannya dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi disekolah. Secara garis besar ketua yayasan ingin seluruh bawahannya mengetahui persoalan yang terjadi disekolah dan ketua yayasan juga menginginkan seluruh bawahannya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang beliau ambil melalui rapat dan musyawarah.

Hal ini menunjukkan bahwa ketua yayasan telah menerapkan satu prinsip yaitu dimana seorang pemimpin harus mampu pengambil suatu keputusan agar dapat meningkatkan mutu Pendidikan.

3. Keteladanan Ketua Yayasan dalam Mengelola Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al-Masdar.

Dari hasil wawancara dan observasi mengenai keteladanan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar, terdapat temuan-temuan yang mana ketua yayasan selalu menjadikan diri ketua yayasan sebagai contoh dan suri tauladan yang baik bagi para bawahannya. Ketua yayasan memiliki karisma yang sangat disegani oleh para bawahannya, selain sebagai pemimpin ketua yayasan juga dapat memberi motivasi, bimbingan dan arahan agar para bawahannya dapat mengelola kinerja mereka dengan baik.

Seorang pemimpin memberi keteladanan melalui memotivasi para bawahannya dalam semangat dan keyakinan yang diwujudkan dalam sebuah visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain seorang pemimpin merupakan contoh simbolik yang nyata dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Dalam organisasi dibutuhkan seorang motivator yang mampu mewarnai organisasi. Sebab tanpa adanya motivasi, yayasan tidak dapat bersaing dengan yang lain, motivasi dan keyakinanlah yang mampu memajukan organisasi.

Menurut Abraham Sperling (dalam Endin Nasrudin, 2010: 228) pengertian motivasi sebagai berikut: motivasi adalah suatu

kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Artinya motivasi berawal dari diri kita sendiri dengan meyakini diri kita bahwa kita mampu mencapai tujuan yang ingin kita raih. Motivasi bagi pemimpin pada dasarnya adalah percaya pada diri mereka sendiri. Percaya diri adalah hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, bila saja seorang pemimpin tidak memiliki rasa percaya diri maka pemimpin tersebut tidak dapat menginspirasi para bawahannya.

Dalam hal ini ketua yayasan telah memiliki kepercayaan diri yang tinggi yang dapat menjadikan dirinya sebagai suri tauladan dalam mengelola kinerja pegawainya sehingga secara otomatis para pegawainya menyadari akan kinerja kerja mereka yang harus optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi yang dilakukan ketua yayasan untuk menerapkan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar sudah baik. Dengan cara ketua yayasan memberikan pemahaman akan sejarah terbentuknya visi, misi dan tujuan yayasan. Dalam merumuskan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar ketua yayasan menggunakan keahliannya yang berupa komunikasi verbal dan komunikasi non verbal, yang mana komunikasi verbal berupa musyawarah akan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar dan dengan menggunakan komunikasi non verbal yang berupa mengamati lingkungan disekitar yayasan dan memberikan tindakan yang berkaitan dengan visi, misi dan tujuan yayasan pendidikan Al-Masdar.
2. Pengambilan keputusan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar adalah dengan melakukan musyawarah terhadap seluruh bawahan akan persoalan yang dihadapi di yayasan pendidikan Al-Masdar. Pengambilan keputusan dilalui dengan sistem memperhatikan masalah yang terjadi, memperhitungkannya, mengadakan kuisisioner kepada para bawahannya dan lalu memutuskan dengan rapat kepada bawahan

agar para bawahan dapat memberikan partisipasinya terhadap yayasan dan dituangkan dalam program RKT yang dilakukan setahun sekali.

3. Keteladanan yang diberikan ketua yayasan dalam mengelola kinerja pegawai yayasan pendidikan Al-Masdar adalah keteladanan yang berlandaskan keteladanan Rasulullah SAW. Keteladanan yang diberikan ketua yayasan dapat mempengaruhi pengelolaan kinerja kerja para bawahannya. Keteladanan yang dimulai dari diri sendiri yaitu berpakaian sopan, baik dan bersih, lalu bertutur kata yang baik bila berbicara kepada bawahannya, menerapkan shalat bila ia berkunjung, membersihkan yayasan terlebih dahulu sebelum rapat, dan bahkan menegur bawahannya satu persatu bila para bawahannya salah dalam bekerja dengan demikian para bawahannya termotivasi dalam mengelola kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatann Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Komariah, Aan Dan Triatna, Cepi, 2010, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektifitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Nasrudin, Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sitorus, Masganti. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syahrums dan Salim, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Tim Dosen UPI, (2011), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: AlfaBeta.
- Zilkarnain. Wildan, (2013), *Dinamika Kelompok*, Jakarta: Bumi Aksara.