

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2006). UU No. 14/2005 Tentang Guru/Dosen: Antara Cita dan Fakta. *Intizar: Jurnal Kajian Agama Islam dan Masyarakat*, Vol. 12/ No.2/Desember 2006.
- Adem, Bayar & Karaduman, Hürriyet Alkan. (2021). *The Effects of School Culture on Students Academic Achievements*. Shanlax International Journal of Education, vol. 9, no. 3, 2021, pp. 99-109.
- Ahmad, Israr dan Gao, Yongqiang. (2017). *A Review of Ethical Leadership and Other Ethics Related Leadership Theories*. European Scientific Journal October 2017 edition Vol.13, No.29 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Al-Sharafi dan I. Rajiani, (2022). Leadership Practices and Talent Turnover: Study on Yemeni Organizations, *Jurnal: Leadership*, vol. 6, no. 26, 2022.
- Ali, M. Alghazo., dan Meshal, Al-Anazi (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation. *International Journal of Economics and Business Administration*, Vol. 2, No. 5, 2016.
- Annisa, Ansari Fahmi, Khadijah Pasaribu , Supardi Situmorang, Yusnia Meha (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SM Negeri di Sumatera Utara. *Jurnal: Edukasi Non Formal*. Vol.4 No.1.
- Arikunto, Suharsimi. (2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Armstrong, Michael (2010). *Managing People, A Practical Guide for Line Managers*, Alihbahasa Ramelan dan Dwi Prabaningtyas. Jakarta: Gramedia.
- Austen, Agata dan Bogna Zacny (2015). The role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment. *Jurnal Management*, Volume 19, Issue 2 2015.
- Azwar, Saifuddin. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bang, Hyejin., Stephen Ross, dan Reio G, Thomas J. (2013). From Motivation to Organizational Commitment of Volunteers in Non-profit Sport Organizations the Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, Vol. 32 No. 1, 2013.
- Bastian, Aulia Reza. (2013) *Reformasi Pendidikan: Langkah-Langkah*

pembaharuan dan pemberdayaan Pendidikan dalam Rangka Desentralisasi Sistem pendidikan Indonesia, Yogyakarta: Lapera Pustaka Utama.

- Bedi, C. M. Alpaslan, dan S. Green, (2016) A Meta-Analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and moderators, *Journal of Business Ethics*, vol. 139, no. 3, pp. 517–536, 2016.
- Begley, P.T. dan Johansson, O. (2003). *The Ethical Dimensions of School Leadership*. The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Benardin, J. H. (1993). *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill.
- Brown, M. E., Trevin, L. K., dan Harrison, D. A. (2005). *Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Brown, M. E., dan Trevin, L. K. (2006). *Ethical leadership: A Review and Future Directions*. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. *Journal Business Ethics Quarterly*, 20: 583–616.
- Buble, M., (2012), “Interdependence of Organizational Culture and Leadership Styles in Large Firms”, *Journal of Contemporary Management Issues*, 17(2), pp: 85-97
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Askara
- Burhanudin, H. (2000). *Supervisi Pendidikan yang dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik, dan Pengawas*. Jakarta: Damai Jaya
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits 6 th Edition*, New York: McGraw-Hill.
- Chen, C., Chen, X.-P., & Huang, S. (2016). Leadership Ethics and Organizational Justice: The Mediating Role of Moral Disengagement. *Leadership Quarterly*, 27 (4), 513-526.
- Chughtai, A., Byrne, M., dan Flood, B. (2015). *Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor*, *Journal of Business Ethics* (2015) 128:653–663.
- Chukwu, C. L. (2019). Capacity Building of Teachers, Challenges and Opportunities: Implication for Educational Sustainability. A paper

presented at the University of Ibadan, Faculty of Education International Conference on Education for Sustainable Development (ICESD), May, 18-22.

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. (2009) *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Connolly, M., James, C., dan Fertig, M. (2017). *The Difference Between Educational Management and educational Leadership and the Importance of Educational Responsibility*. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(4), 504–519
- Cruse, Amy V. (2021). *An Analysis of the Relationship Between School Culture and Teachers' Professional Learning*. Dissertation. Youngstown State University.
- Danielson dan McGreal. (2005). *Maximum Performance*. Alih bahasa Supriyanto. Jakarta: Bank Indonesia.
- Davis, K., dan Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Demirtas, O., dan Akdogan, A. A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130 (1), 59–67
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35–47
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (10th ed.). India: Pearson Prentice Hall.
- Dwiyanto, Agus (2006). *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Publik*, Yogyakarta: UGM Press.
- Egbo, B. (2019). Teacher Capacity Building and Effective Teaching and Learning: A Seamless Connection. Proceedings of the 2011 International Conference on Teaching, Learning and Change. A Keynote Speech held at the Federal College of Education (Technical) Omoku, Rivers State, Nigeria, September, 5th -8th.
- Eisenbeil, A.S dan Brodbeck, F (2014). Ethical and Unethical Leadership: A Cross Cultural and Cross Sectoral Analysis. *Journal: Bussiness Ethic* 122: 343-359.

- Engelbrecht, A.S., Heine, G., dan Mahembe, B. (2015). *The Influence of Integrity and Ethical Leadership on Trust in the Leader*. Management Dynamics Volume, Vol. 24 No. 1, pp. 2-10.
- Feldman, Robert. S. (1996). *Understanding Psychology*. New York (Mc Graw Hill, Inc.
- Fullan, M. 2001. *Leading in a Culture of Change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *Jurnal: Humaniora*, 5 (2), 950. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3197>
- Gimba, MB. (2010). *Membangun Kapasitas Guru dalam Penilaian Kelas untuk Meningkatkan Pembelajaran Siswa di Jenjang Pendidikan Dasar*. Prosiding Konferensi Teknologi, Pendidikan, dan Lingkungan Internasional Pertama Masyarakat Afrika untuk Penelitian Ilmiah (ASSR)
- Gini, A. (2017). *Moral leadership and Business Ethics*. Journal of Leadership Studies, 4(4), 64-81.
- Gordon, Davis (2009). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binarman Presindo.
- Griffin, Ricky W. dan Ebert, Ronald J. (2004). *Business : Seventh Edition*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gunawan dan Setiawan, Roy. (2022). *Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan di Bank Swasta*. Jurnal: AGORA Vol. 10, No.1.
- Handoyo, E., dan Putri, N. A. (2018). *Capacity Building Civitas Akademika FIS UNNES*.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., dan May, D. R. (2011). Moral Maturation and Moral Conation: A Capacity Approach to Explaining Moral Thought and Action. *Journal Academy of Management Review*, 36.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Hariyanto (2014). *Asessmen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hartog, D. N. D. (2015). *Ethical Leadership*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2 (1), 409- 434.

- Haryono, B. S., Zauhar, S., dan Supriyono, B. (2012). *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., dan Blanchard, K. (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Alihbahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Inlay, L. T. (2016). *Creating a Culture of Respect Through the Implicit Curriculum*, 47(2), 23–31.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Alihbahasa: Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Jenkins, Henry. et.al, (2009). *Confronting The Challengess of Participatory Culture: Media Education for the 21st Century*, Massachusetts: MIT Press.
- Jhons, Jeremy & Klein (2020). *An Evaluation of School Culture and It's Impact on Student Achievement*. Dissertation. National Louis University.
- Kanungo, R. N. (2001). *Ethical Values of Transactional and Transformational Leaders*. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de Administration, 18(4), 257-265.
- Kouzes dan Posner. (2002). *Leadership The Challenge; Tantangan Kepemimpinan*, Jakarta: Erlangga.
- Kotter, J.P. dan Heskett, J.I. (2008). *Corporate Culture and Performance*. Jakarta: Prehalindo.
- Kurniawan, Devit., Jusdin Puluhulawa, Sastro M. Wantu. (2017). Capacity Building Dinas Pendidikan Dalam Peningkatan Kinerja Guru, Studi Kasus Guru PPKn SMPp Di Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo. *Jurnal: JPs: Jurnal Riset dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*. Volume 02, Nomor 2, Mei.
- Kusnandar. (2003). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Lu, X. (2014). *Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Cognitive and Affective Trust*. *Social Behavior and Personality*, 42, 379-390.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCray, C. & Beachum, F.D. (2018), *A Critique of Zero Tolerance Policies: an Issue of Justice and Caring*, *Values and Ethics in Educational Administration*, Vol. 5 No. 1, pp. 1-8.
- Mitchel, T.R dan Larson. (1987). *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Moeheriono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Molly, Van N., & Johan, B. (2017). *Value-Based Leadership Approach: A Way for Principals to Revive the Value of Values in Schools*. *Educational Research and Reviews*, 12(3), 133–142
- Muhaimin dan Abdul Mujib (1993). *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya*, Bandung: Trigenda Karya.
- Muharomah, Dewi Robiatun (2021). *Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal: Metakognisi*. Vol. 3 No. 1 Januari
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2006) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2016) *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murray, J. et al (2009). *Research and Teacher Education in the UK: Building Capacity*. *Teaching and Teacher Education*
- Nata, Abuddin (2019). *Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group.

- Noe, R.A. et al. (2003), *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage 4 th Edition*, New York: McGraw-Hill.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2019). *Exploring the impact of Ethical Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Sector Organizations: The Mediating Role of Psychological Empowerment*. Review of Managerial Science. doi:10.1007/s11846-019-00340-9.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Resick, C., Hargis, M., Shao, P., & Dust, S. (2013). *Ethical Leadership, Moral Equity Judgments, and Discretionary Workplace Behavior*. Human Relations, 66, 951–972.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Murni, Silviana. (2009). *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2008) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall Pearson Education Inc.
- Sagala, Syaiful (2007). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, AM. (2015). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Shulman, L.S. (1987). Knowledge and Teaching: Foundation of The New Reform. *Harvard Educational Review*. 57 (1) February 1987
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry (2011). *Manajemen SDM*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel (2009). *Principle s of Organizational Behavior*. China: Cengage Learning.

- Snell, Scott A and Bohlander, George W. (2007). *Human Resource Management*. USA: Thomson South Western.
- Soedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stronge, Jamesh. (2006). *Qualities of Effective Teacher*. Virginia: USCD.
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Dedi., Dedy Achmad Kurniady, Aan Komariah, dan Rois Abdul Fatah. (2021). Ethical Leadersip, Teacher Capacity Building Dan Budaya Sekolah Dalam Implementasi Pendidikan Karakter. *Jurnal: Administrasi Pendidikan*, Volume 18 Issue 1, April.
- Sulistiyorini (2009). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supriyadi, (2014). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taylor, Lydotta M. (2011). *The Importance of School Culture in the Advancement of 21st Century Learning Environments: A Qualitative Study*. Dissertation. Department of Curriculum and Instruction Morgantown, West Virginia.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A review. *Journal of Management*, 32: 951–90.
- Tumasjan, A., Strobel, M. dan Welpel, I. (2011), *Ethical Leadership Evaluations After Moral Transgression: Social Distance Makes the Difference*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 99, pp. 609–622.
- Ugwoke, Samuel C. (2011). *Capacity Building of Teachers for Quality Assurance in Nigerian School System*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 3372-3377, 2011 ISSN 1991-8178.
- UNESCO. (2013). *Capacity Building*. Paris. International Institute for Educational Planning.
- UNESCO. (2011). *Competency Framework for Teachers*. Paris: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. New York: The Dryden Press.
- Wahjosomidjo. (2000). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2008). *Manajemen Kinerja- Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wiyani, N.A. (2015). *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yang, C. (2014). *Does Ethical Leadership Lead to Happy Workers? A Study on the Impact of Ethical Leadership, Subjective Well-Being, and Life Happiness in the Chinese Culture*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 123,
- Yukl, G. (2005). *Leadership in Organization*. Alihbahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Yuliawan, Adhi, Krisna., Gede Supartha., dan I Wayan. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Zulkarnaen, Yetti Supriyati, I Ketut R. Sudiarditha. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal: Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 8, No. 2, September.

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

INSTRUMEN ETHICAL LEADERSHIP

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai Pengaruh *Ethical Leadership*, *Teacher Capacity Building*, Dan *School Culture* Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Batubara. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____
Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SL** = Selalu, **SR** = Sering, **JR** = Jarang, **KK** = Kadang-kadang, **TP** = Tidak pernah.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	JR	KK	TP
1	Kepala Madrasah menghargai pendapat dari guru-guru					
2	Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang dapat melayani dan peduli terhadap guru dan pegawai maupun orang lain					
3	Kepala Madrasah mengedepankan sikap adil atau tanpa membandingkan dengan guru dan pegawai lain.					

4	Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang mengedepankan kejujuran dalam bersikap.					
5	Kepala Madrasah dapat memberikan perhatian yang membangun komunitas, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan etis.					
6	Kepala Madrasah mendengarkan apa yang disampaikan bagian guru dan pegawai					
7	Kepala Madrasah mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar-standar perbuatan etis					
8	Perilaku Kepala Madrasah menunjukkan kehidupan pribadinya berdasarkan gaya dan cara etis					
9	Kepala Madrasah memiliki dan mengingat hal-hal yang menarik dari					
10	Kepala Madrasah membuat keputusan-keputusan yang adil dan seimbang					
11	Kepala Madrasah mendiskusikan etika bisnis atau nilai-nilai dengan karyawan					
12	Kepala Madrasah menyajikan dan memberikan sebuah contoh tentang bagaimana melakukan hal yang benar dalam beretika					
13	Kepala Madrasah mendefinikan atau menjelaskan arti sukses yang tidak hanya berdasarkan hasil namun juga berdasarkan cara mereka mendapatnya					
14	Kepala Madrasah menanyakan “apakah hal yang paling benar/tepat untuk dilakukan?” ketika melakukan diskusi					
15	Keputusan dibuat dengan kesadaran moral dan nilai etika yang dimiliki oleh seorang Kepala Madrasah					
16	Keputusan dibuat melalui pertimbangan moral sebagai dasar norma/nilai organisasi dan moral Kepala Madrasah					
17	Kepala Madrasah membuat keputusan dengan memilih keputusan yang berhubungan dengan nilai moral dalam memotivasi guru dan pegawai					
18	Kepala Madrasah mengambil keputusan dengan mempertimbangkan konsensus sosial (benar/salah) keputusan tersebut berdasarkan pandangan guru					
19	Keputusan dibuat melalui pertimbangan terhadap tingkat konsekuensi keputusan pada kondisi madrasah dan guru					

20	Kepala Madrasah mempertimbangkan eksistensi dan konsistensi keputusan tersebut					
21	Pengambilan keputusan melalui pendekatan dengan mempertimbangkan hubungan keputusan dengan guru					
22	Keputusan dibuat dengan memperhitungkan besarnya dampak/efek pada penerima keputusan guru dan organisasi					
23	Kepala madrasah membuat tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang dan kepegawaian					
24	Kepala madrasah memberikan uraian pekerjaan masing-masing bidang dan kepegawaian					
25	Kepala madrasah melakukan pemberdayaan fungsi					
26	Kepala madrasah membuat petunjuk operasional sebagai standar kerja setiap kegiatan					
27	Kepala madrasah memberikan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan					
28	Kepala madrasah memberikan arahan sesuai dengan situasi yang dihadapinya					
29	Kepala madrasah menekankan pada relasi hubungan yang baik dan harmonis					

INSTRUMEN TEACHER CAPACITY BUILDING

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai Pengaruh *Ethical Leadership*, *Teacher Capacity Building*, Dan *School Culture* Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Batubara. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____

Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SL** = Selalu, **SR** = Sering, **JR** = Jarang, **KK** = Kadang-kadang, **TP** = Tidak pernah.

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	JR	KK	TP
1	Menganalisis kelebihan dari kinerja pembelajaran yang telah dilakukan guru					
2	Menganalisis Kekurangan dari kinerja pembelajaran yang telah dilakukan guru					
3	Melakukan evaluasi terkait kompetensi yang dinilai kurang dari hasil penilaian kerjanya					
4	Melakukan evaluasi terkait kompetensi yang bagus di kembangkan					
5	Menganalisis kebutuhan terkait kompetensi yang perlu ditingkatkan					
6	Mengidentifikasi kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan					

7	Menganalisis kebutuhan terkait kompetensi yang perlu ditingkatkan					
8	Kepala madrasah menyertakan Guru dalam penyusunan program kegiatan pengembangan keprofesional di madrasah					
9	Penyusunan kerangka program kegiatan pengembangan keprofesional					
10	Penetapan alokasi waktu dan strategi pelaksanaan kegiatan pengembangan keprofesional					
11	Mengikuti kegiatan seminar yang sesuai dengan tujuannya					
12	Pemberian izin kepada guru untuk mengikuti seminar keprofesional diluar daerah					
13	Mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran					
14	Mengikuti kegiatan pelatihan tentang penerapan IT dalam pembelajaran					
15	Madrasah memfasilitasi kebutuhan pengembangan keprofesional guru melalui <i>in house training</i>					
16	Membuat/modifikasi alat peraga yang sesuai karakteristik dan kebutuhan siswa yang digunakan dalam pembelajaran					
17	Membuat media pembelajaran yang inovatif tepat guna dalam pembelajaran					
18	Membuat kegiatan yang kreatif sehingga berguna untuk madrasah					
19	Mengembangkan karya yang inovatif ke guru-guru					
20	Kepala madrasah memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan TCB					
21	Kepala madrasah memfasilitasi guru untuk mengikuti kegiatan TCB					
22	Guru mengikuti kegiatan rutin TCB					
23	Guru membuat penelitian tindakan kelas di kegiatan TCB untuk diaplikasikan di madrasah					
24	Guru melibatkan komunitas belajar dalam upaya perbaikan pembelajaran					
25	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					
26	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu					
27	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					
28	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri					

29	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran					
30	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

INSTRUMEN SCHOOL CULTURE

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai Pengaruh *Ethical Leadership*, *Teacher Capacity Building*, Dan *School Culture* Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Batubara. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____

Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SL** = Selalu, **SR** = Sering, **JR** = Jarang, **KK** = Kadang-kadang, **TP** = Tidak pernah.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	JR	KK	TP
1	Secara berkala, di madrasah ini diselenggarakan acara pertemuan keluarga besar staf madrasah, dengan suasana yang akrab dan penuh canda					
2	Secara berkala, di madrasah ini diselenggarakan acara sarasehan atau temu wicara yang melibatkan seluruh warga madrasah untuk bertukar pikiran mengenai perkembangan dan kemajuan pendidikan di madrasah ini					
3	Para siswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru					
4	Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama siswa, para siswa menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan keterpelajarannya					
5	Jika ada tamu yang datang ke madrasah, khususnya orang tua siswa, kami selalu					

	menyambut ramah dengan mengatakan ada yang bisa saya bantu ? atau ungkapan kalimat lain yang sejenis.					
6	Letak madrasah ini sangat strategis untuk kepentingan belajar, mudah dijangkau kendaraan umum, tidak terlalu ramai dan bebas dari gangguan.					
7	Untuk dapat memberikan kepuasan kepada siswa, di madrasah ini berupaya untuk menyediakan sarana dan prasarana belajar yang dibutuhkan siswa.					
8	Madrasah menanggapi secara positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh siswa, orang tua maupun masyarakat					
9	Upaya untuk memberikan kepuasan kepada para siswa, orang tua maupun masyarakat merupakan dasar dan keyakinan para guru dan personil madrasah dalam melaksanakan tugas.					
10	Untuk menjamin mutu pendidikan di madrasah ini, madrasah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun siswa yang sering melanggar ketentuan atau peraturan madrasah.					
11	Madrasah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di madrasah ini.					
12	Agar mutu pendidikan di madrasah ini dapat tercapai dengan baik, maka secara terus menerus madrasah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi atau penelitian.					
13	Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan di madrasah ini, madrasah sangat memperhatikan kesejahteraan guru, baik yang bersifat materi maupun non materi.					
14	Untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya.					
15	Seluruh warga madrasah, baik kepala madrasah, guru, maupun para siswa telah menyadari tentang pentingnya upaya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini.					
16	Setiap ada guru baru di madrasah ini selalu diberitahukan tentang tata-tertib/atau aturan main yang berlaku di madrasah ini.					
17	Di setiap kelas, terpampang tata tertib siswa					

	dengan penataan yang mudah dilihat. Dalam berbagai kesempatan, guru maupun kepala madrasah mengingatkan tentang isi dan konsekwensi dari tata tertib siswa kepada para siswa.					
18	Tata tertib siswa diberitahukan sejak awal siswa memasuki madrasah ini, dengan disertai pernyataan kesanggupan siswa untuk mematuhi.					
19	Tata tertib/aturan yang diberlakukan di madrasah ini, baik untuk guru maupun untuk siswa dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun siswa.					
20	Guru-guru di madrasah ini sudah dapat menunjukkan keteladanan dan layak menjadi panutan.					
21	Pada umumnya, guru di madrasah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.					
22	Motivasi kerja guru di madrasah ini sudah sangat memadai					
23	Di madrasah ini, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran siswa sudah sangat baik..					
24	Di madrasah ini, para siswa pada umumnya sudah memiliki kebiasaan belajar yang baik.					
25	Madrasah menganjurkan kepada guru dan siswa perempuan yang beragama Islam untuk mengenakan seragam busana muslim.					
26	Di madrasah ini dipampang tulisan-tulisan atau monumen yang mencerminkan komitmen madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan					
27	Pada umumnya siswa di madrasah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran, pergaulan, maupun dalam belajar.					
28	Di madrasah ini tidak terdapat kasus-kasus kenakalan remaja, seperti perkelahian, terlibat narkoba atau pergaulan bebas.					
29	Secara keseluruhan, prestasi akademik siswa di madrasah ini sudah dapat dibanggakan.					
30	Pada umumnya para siswa mengenakan pakaian seragam madrasah secara rapih dan tertib, lengkap dengan atributnya, seperti tanda lokasi madrasah, lambang OSIS, dan emblem madrasah					

INSTRUMEN KINERJA GURU

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai Pengaruh *Ethical Leadership*, *Teacher Capacity Building*, Dan *School Culture* Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Batubara. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____

Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SL** = Selalu, **SR** = Sering, **JR** = Jarang, **KK** = Kadang-kadang, **TP** = Tidak pernah.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	JR	KK	TP
1	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
2	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
3	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum					
4	Saya merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar					
5	Materi pelajaran yang tercantum dalam RPP biasanya sudah saya sesuaikan dengan kebutuhan siswa					
6	Materi pelajaran yang saya cantumkan di RPP sudah saya susun secara sistematis					
7	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					

8	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan					
9	Saya memilih sumber belajar yang sesuai tujuan pembelajaran					
10	Saya menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran					
11	Saya biasa merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran					
12	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran					
13	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya					
14	Saya menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP					
15	Saya memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan pelajaran					
16	Saya menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak					
17	Saya menguasai media pelajaran yang berfariatif					
18	Saya biasa menggunakan sumber belajar dari internet					
19	Saya biasa menggunakan sumber belajar menurut kebutuhan siswa					
20	Saya memfasilitasi siswa dalam mengaktualisasikan potensi belajarnya					
21	Saya terbiasa menyisipkan bahasa asing setiap menyajikan pelajaran					
22	Saya memperlakukan peeserta didik secara adil					
23	Saya menggunakan waktu sesuai dengan rencana di RPP					
24	Saya menginformasikan materi pelajaran selanjutnya					
25	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan					
26	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator					
27	Saya menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa sesuai dengan KKM					
28	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa					
29	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa					
30	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif					
31	Saya melakukan tindakan reflektif setelah melaksanakan pembelajaran agar terjadi peningkatan kealitas pemebelajaran					
32	Saya dan rekan guru lain melakukan Lesson Study					