

**Studi Eksplorasi Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah
Melalui Tinjauan Kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah
Dalam Persepsi Guru Madrasah Aliyah**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh:

Anggun Tyas Purwati

NIM. 22107010009

Dosen Pembimbing Skripsi:

Dr. Benny Herlena, M.Si.

NIP. 197511242006041002

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-4649/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : Studi Eksplorasi Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Tinjauan Kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah Dalam Persepsi Guru Madrasah Aliyah

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANGGUN TYAS PURWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 22107010009
Telah diujikan pada : Rabu, 12 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Berny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a161523a3e0a0d



Penguji I

Dr. Maya Fitria, S. Psi, M.A.
SIGNED

Valid ID: 6a161523a3e0a0d



Penguji II

Ismatul Izzah, S.Th.L., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6a161523a3e0a0d



Yogyakarta, 12 Agustus 2026

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a161523a3e0a0d

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Nama : Anggun Tyas Purwati
NIM : 2210701000
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini yang berjudul "Studi Eksplorasi Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Tinjauan Kitab Al- Ahkam As-Sultaniyyah Dalam Persepsi Guru Madrasah Aliyah" merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi ini terbukti ditemukan adanya plagiasi dari karya orang lain, maka peneliti siap mempertanggung jawabkannya sesuai aturan yang berlaku di Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Agustus 2026

Yang menyatakan,



Anggun Tyas Purwati

NIM. 22107010009

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM.UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Anggun Tyas Purwati

NIM : 22107010009

Judul Skripsi : Studi Eksplorasi Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Tinjauan Kitab Al- Ahkam As-Sultaniyyah Dalam Persepsi Guru Madrasah Aliyah.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 31 Juli 2026

Pembimbing

Dr. Benny Marlina, M.Si.
NIP.197511242006041002

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, maka pahalanya untuk dirinya sendiri dan siapa yang berbuat jahat, maka akibatnya menjadi tanggungan dirinya sendiri.

Tuhanmu sama sekali tidak menzalimi hamba-hamba(-Nya).”

(QS. Fushshilat: 46)

“Whoever does good, it is for their own soul, and whoever does evil, it is against it. And your God is never unjust to His servants.”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah Swt., peneliti memanjatkan segala puji atas limpahan rahmat, rida, kasih sayang, serta pertolongan-Nya. Berkat izin dan kemudahan yang diberikan, peneliti dapat menyelesaikan salah satu tahapan penting dalam perjalanan akademik ini. Di setiap proses yang dilalui, Allah Swt. senantiasa menghadirkan orang-orang baik yang menjadi perantara kasih-Nya, memberikan doa, semangat, dukungan, dan kekuatan sehingga peneliti mampu melewati setiap tantangan hingga mencapai titik ini.

Karya sederhana ini peneliti persembahkan dengan penuh cinta dan rasa syukur kepada keluarga tercinta. Terima kasih kepada Ibu, Ayah, dan adik atas kasih sayang yang tidak pernah berkurang, doa-doa yang selalu mengiringi setiap langkah, pengorbanan yang tidak ternilai, serta kepercayaan yang senantiasa diberikan kepada peneliti. Terima kasih telah menjadi rumah tempat peneliti kembali menemukan kekuatan, tempat berbagi cerita, dan alasan untuk terus berusaha menyelesaikan setiap proses yang dilalui. Segala dukungan, kesabaran, dan ketulusan yang diberikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan ini. Tanpa doa dan cinta dari keluarga, langkah ini tidak akan sampai sejauh ini.

Persembahan ini juga peneliti tujukan kepada pasangan tercinta yang telah setia menemani perjalanan penyusunan skripsi ini sejak awal hingga akhir. Terima kasih atas kesabaran, pengertian, doa, semangat, dan kehadiran yang selalu memberikan ketenangan di tengah berbagai tantangan. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, mendengarkan setiap keluh kesah, serta selalu meyakinkan peneliti untuk terus melangkah ketika rasa lelah dan ragu datang menghampiri. Dukungan yang diberikan menjadi salah satu kekuatan terbesar dalam menyelesaikan perjalanan ini.

Persembahan ini peneliti tujukan kepada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai tempat peneliti menimba ilmu, bertumbuh, dan menemukan banyak pengalaman berharga selama perjalanan akademik ini. Terima kasih kepada seluruh dosen yang telah dengan tulus memberikan ilmu, bimbingan, arahan, dan inspirasi

selama proses perkuliahan hingga penyusunan karya ini. Setiap ilmu, nasihat, dan pengalaman yang diberikan menjadi bekal berharga bagi peneliti untuk terus berkembang, baik dalam bidang akademik maupun sebagai pribadi. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan peneliti dalam mengenal ilmu psikologi dan membentuk cara berpikir yang lebih luas serta bermakna.

Kepada teman-teman seperjuangan, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita ini. Terima kasih atas kebersamaan, setiap diskusi yang memperkaya wawasan, tawa yang menguatkan di tengah kepenatan, serta dukungan yang selalu hadir dalam setiap proses. Kehadiran kalian menjadikan perjalanan ini lebih ringan dan penuh makna.

Terakhir, persembahkan ini peneliti berikan untuk diri sendiri. Terima kasih karena telah memilih untuk tetap bertahan dan kembali berjuang setelah melewati berbagai hal yang tidak selalu mudah. Terima kasih karena tetap berusaha melangkah meskipun pernah merasa lelah, kehilangan arah, dan menghadapi proses yang penuh tantangan. Semoga segala hal yang sempat hilang dapat perlahan ditemukan kembali, segala luka dapat terobati, dan setiap pengalaman yang telah dilalui menjadi bagian dari proses untuk menjadi pribadi yang lebih kuat dan dewasa. Teruslah bertumbuh, tetap menjadi manusia yang baik dengan hati yang tulus, dan jangan pernah kehilangan keindahan dalam diri. Tetaplah menjadi pribadi yang cantik, bukan hanya dalam rupa, tetapi juga dalam hati, sikap, dan cara memperlakukan diri sendiri maupun orang lain. Percayalah bahwa setiap perjalanan memiliki makna, dan Allah Swt. selalu menyiapkan jalan terbaik bagi setiap hamba-Nya.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Swt. Atas limpahan rahmat, ridha, dan pertolongan-Nya, sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw, yang melalui ajaran dan keteladanannya menjadi pengingat bagi peneliti untuk menjalani setiap proses dengan kesabaran, kejujuran, dan tanggung jawab.

Skripsi ini disusun sebagai karya ilmiah sekaligus tugas akhir peneliti dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan pembelajaran, yang tentu tidak dapat dilalui oleh peneliti seorang diri. Dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak memiliki peran yang sangat berarti dalam terselesaikannya karya ini.

Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyani Kusumaputri, S. Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S. Psi., M.Res., selaku Kepala Program Studi Psikologi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
4. Kepada Bapak Dr. Benny Herlena, S. Psi., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, arahan, perhatian, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu, motivasi, dan kepercayaan yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Segala kebaikan dan bimbingan yang telah diberikan

menjadi bagian yang sangat berarti dalam perjalanan akademik peneliti.

5. Kepada Ibu Dr. Maya Fitria, S. Psi., M.A., selaku Dosen Penguji 1, peneliti menyampaikan terima kasih atas waktu, perhatian, serta kesediaan Ibu dalam memberikan arahan, saran, dan masukan yang berharga selama proses ujian skripsi. Setiap kritik dan rekomendasi yang diberikan menjadi bagian penting dalam proses penyempurnaan karya ini agar dapat tersusun dengan lebih baik dan berkualitas.
6. Kepada Ibu Ismatul Izzah, S.Th.I., M.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Penguji 2, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, arahan, dan perhatian yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, serta masukan yang berharga dalam memberikan evaluasi dan penyempurnaan terhadap karya ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga atas ilmu, pengalaman, dan nilai-nilai yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh tenaga kependidikan/staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas bantuan dan pelayanan administrasi yang diberikan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada keluarga besar MAN Temanggung, MA Al Huda Kedu, SMA Muhammadiyah Temanggung, SMA Islam Kandangan, dan MA Ma'arif Gemawang, peneliti menyampaikan terima kasih atas kesempatan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses pelaksanaan penelitian ini.
10. Keluarga tercinta, Bapak Puji Sumaryanto, Ibu Sri Utami, dan dek Reichan Wisnu Affandi, terima kasih atas doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang selalu mengiringi setiap langkah, serta dukungan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan bagi peneliti dalam menjalani setiap proses. Terima kasih telah menjadi tempat kembali untuk menemukan semangat, memberikan ketenangan di saat menghadapi berbagai tantangan, serta selalu percaya bahwa peneliti mampu menyelesaikan perjalanan ini.

11. Kepada Khadziq Hartono, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah menemani setiap proses sejak awal hingga akhir, selalu hadir saat peneliti membutuhkan dukungan, serta menjadi tempat berbagi cerita di tengah berbagai tantangan yang dilalui. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, doa, dan semangat yang senantiasa diberikan ketika peneliti merasa lelah dan membutuhkan kekuatan untuk kembali melangkah. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi salah satu hal berharga yang membantu peneliti menyelesaikan perjalanan ini.
12. Teman-teman seperjuangan, khususnya teman-teman dari grup *Keluarga (Tidak) Berencana*, serta Sister dan Ndanda yang telah menjadi teman bertumbuh sepanjang perjalanan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses perkuliahan ini, peneliti ucapkan terima kasih banyak.
14. Untuk diri peneliti sendiri, Anggun Tyas Purwati. Terima kasih telah berusaha, bertahan, dan terus melangkah hingga sampai pada titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah meski lelah, terus belajar, dan tetap percaya bahwa setiap langkah kecil membawa kita lebih dekat ke tujuan.

Semoga Allah Swt. selalu melancarkan setiap langkah dan memberikan balasan terbaik atas setiap kebaikan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan saran dari pembaca. Semoga Allah Swt. selalu melancarkan setiap langkah dan memberikan balasan terbaik atas setiap kebaikan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan saran dari pembaca

Yogyakarta, 27 Juli 2026

Peneliti,

Anggun Tyas Purwati

NIM 22107010009

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRACT	xiv
خالصة.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Manfaat Penelitian.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II	19
DASAR TEORI.....	19
A. <i>Perceived Leader Moral Engagement</i> dalam Perspektif Barat.....	19
B. <i>Perceived Leader Moral Engagement</i> Dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah.....	27
C. Integrasi Konsep <i>Perceived Leader Moral Engagement</i> dengan Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah.....	40
D. Kerangka Konseptual Penelitian	48
E. Hipotesis Penelitian.....	53
BAB III.....	54
METODE PENELITIAN	54
A. Desain Penelitian.....	54

B. Populasi dan Sampel	58
C. Teknik Pengumpulan Data	60
D. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur	65
E. Metode Analisis Data	71
BAB IV	75
HASIL DAN PEMBAHASAN	75
A. Orientasi Kancan	75
B. Persiapan Penelitian	76
C. Pelaksanaan Penelitian	80
D. Hasil Penelitian	81
E. Pembahasan	114
BAB V	119
KESIMPULAN	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan <i>Perceived Leader Moral Engagement</i>	10
Tabel III.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Leader Moral Engagement</i>	43
Tabel III.2 Kriteria Skor Jawaban Responden	45
Tabel IV.1 <i>Subject Matter Expert</i>	49
Tabel IV.2 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel IV.3 Jumlah Responden berdasarkan Asal Instansi	63
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Isi	65
Tabel IV.5 Deskripsi Statistik	67
Tabel IV.6 Norma Kategorisasi	68
Tabel IV.7 Kategorisasi Skor Subjek	69
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Perceived Leader Moral Engagement</i>	71
Tabel IV.9 <i>KMO Measure of Sampling Adequacy</i>	79
Tabel IV.10 <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	81
Tabel IV.11 <i>Factor Loadings</i>	82
Tabel IV.12 <i>Initial Eigenvalues</i>	85
Tabel IV.13 Hasil <i>Goodness Of Fit Instrument Perceived Leader Moral Engagement</i>	89
Tabel IV.14 <i>Scale Reliability Statistics</i>	92
Tabel IV.15 <i>Item Reliability Statistics</i>	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Bagan Kerangka Berfikir.....	35
Gambar III.1 Bagan Alur Analisis Data	55
Gambar IV.1 Scree Plot.....	86



Studi Eksplorasi Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Melalui Tinjauan Kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah

Dalam Persepsi Guru Madrasah Aliyah

INTISARI

Kepemimpinan moral yang ideal seringkali berbenturan dengan fenomena *moral disengagement* di tempat kerja, sehingga memerlukan alat ukur yang terintegrasi dengan nilai-nilai religius dan kultural lokal. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji properti psikometris instrumen *Perceived Leader Moral Engagement* dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah, yang mensintesis teori Bandura dengan konsep kepemimpinan Al-Mawardi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pengembangan instrumen. Partisipan penelitian adalah 300 guru dari sekolah menengah atas berbasis Islam di Kabupaten Temanggung, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *Perceived Leader Moral Engagement* berjumlah 32 aitem. Analisis data dilakukan secara bertahap meliputi uji validitas isi (Aiken's V), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha dan McDonald's ω), *Exploratory Factor Analysis* (EFA), dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala *Perceived Leader Moral Engagement* memiliki validitas isi yang sangat baik ($V=0,733-0,933$) dan reliabilitas internal yang tinggi ($\alpha=0,960$). Hasil EFA mengungkap bahwa instrumen ini membentuk struktur faktor tunggal (unidimensional), mengindikasikan bahwa bawahan mempersepsikan berbagai nilai moral pemimpin sebagai satu kesatuan integritas yang holistik. Pengujian CFA mengonfirmasi bahwa model satu faktor ini memiliki tingkat kesesuaian yang sangat baik (*excellent fit*) dengan nilai CFI=0,982, TLI=0,981, SRMR=0,0315, dan RMSEA=0,0241. Kesimpulannya, skala *Perceived Leader Moral Engagement* Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah merupakan alat ukur yang valid dan reliabel. Temuan ini secara praktis berkontribusi bagi institusi pendidikan atau organisasi berbasis nilai Islam dalam melakukan asesmen dan program pengembangan karakter kepemimpinan yang berlandaskan etika moral dan spiritual.

Kata kunci: analisis faktor, kepemimpinan Islam, moral engagement, pengembangan instrumen, validitas konstruk

An Exploratory Study of Principal Leadership Dimensions Through the Perspective of Al-Ahkam As-Sultaniyyah as Perceived by Madrasah Aliyah Teachers

ABSTRACT

Ideal moral leadership often clashes with the phenomenon of moral disengagement in the workplace, necessitating a measurement tool integrated with local religious and cultural values. This study aims to develop and examine the psychometric properties of the Perceived Leader Moral Engagement instrument from an Islamic perspective, synthesizing Bandura's theory with Al-Mawardi's leadership concept. The study utilized a quantitative approach with an instrument development design. The research participants were 300 teachers from Islamic-based senior high schools in Temanggung Regency, selected using purposive sampling. Data were collected using a 32-item *Perceived Leader Moral Engagement* scale. Data analysis was conducted in stages, including content validity testing (Aiken's V), reliability testing (Cronbach's Alpha and McDonald's ω), Exploratory Factor Analysis (EFA), and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The results showed that the Perceived Leader Moral Engagement scale has excellent content validity ($V=0.733-0.933$) and high internal reliability ($\alpha=0.960$). EFA results revealed that this instrument forms a single factor structure (unidimensional), indicating that subordinates perceive various moral values of the leader as one holistic integrity unit. CFA testing confirmed that this one-factor model has an excellent fit with values of CFI=0.982, TLI=0.981, SRMR=0.0315, and RMSEA=0.0241. In conclusion, the Islamic perspective Perceived Leader Moral Engagement scale is a valid and reliable measurement tool. These findings practically contribute to educational institutions or organizations based on Islamic values in conducting assessments and leadership character development programs based on moral and spiritual ethics.

Keywords: construct validity, factor analysis, instrument development, Islamic leadership, moral engagement

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

دراسة استكشافية لأبعاد قيادة مدير المدرسة في ضوء كتاب الأحكام السلطانية من وجهة نظر معلمي المدرسة العالية

خاتمة

غالبًا ما يتعارض تطبيق القيادة الأخلاقية المثالية مع ظاهرة الانفصال الأخلاقي في مكان العمل، مما يتطلب أداة قياس تتكامل مع القيم الدينية والثقافية المحلية. تهدف هذه الدراسة إلى تطوير واختبار الخصائص السيكمترية لأداة المشاركة الأخلاقية المتصورة للقائد من منظور إسلامي، من خلال التوفيق بين نظرية باندورا ومفهوم الماوردي للقيادة. استخدمت الدراسة منهجًا كميًا مع تصميم تطوير أداة القياس. تكونت عينة الدراسة من 300 معلم من المدارس الثانوية الإسلامية ، وتم اختيارهم باستخدام طريقة العينة القصدية. تم جمع البيانات باستخدام (Temanggung) في منطقة تيمانغونغ مقياس المشاركة الأخلاقية المتصورة للقائد المكون من 32 فقرة. تم تحليل البيانات على مراحل شملت اختبار صدق ، واختبار الثبات (ألفا كرونباخ ومعامل أوميغا لماكدونالد)، والتحليل العاملي الاستكشافي (Aiken's V) المحتوى أظهرت النتائج أن مقياس المشاركة الأخلاقية المتصورة للقائد يتمتع (CFA) ، والتحليل العاملي التوكيدي (EFA) أن هذه الأداة تشكل EFA وكشفت نتائج ($\alpha=0.960$) وثبات داخلي عالٍ ($V=0.733-0.933$) بصدق محتوى ممتاز. بنية عاملية أحادية البعد، مما يشير إلى أن المرووسين ينظرون إلى القيم الأخلاقية المختلفة للقائد كوحدة نزاهة شاملة. ، $CFI=0.982$ ، $TLI=0.981$ ، أن هذا النموذج أحادي العامل يمتلك مؤشرات مطابقة ممتازة بقيم CFA وأكد اختبار في الختام، يُعد مقياس المشاركة الأخلاقية المتصورة للقائد من المنظور $RMSEA=0.0241$ ، و $SRMR=0.0315$ والإسلامي أداة قياس صادقة وموثوقة. تساهم هذه النتائج عمليًا في مساعدة المؤسسات التعليمية أو المنظمات القائمة على القيم الإسلامية في إجراء التقييمات وبرامج تطوير شخصية القيادة بناءً على الأخلاق الروحية.

الكلمات المفتاحية: التحليل العاملي، القيادة الإسلامية، المشاركة الأخلاقية، تطوير الأداة، صدق البناء



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi modern tidak dapat dipisahkan dari peran sentral pemimpin dalam membentuk arah, budaya, dan etika kerja. Secara ideal, seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengawas teknis yang memastikan target organisasi tercapai, tetapi juga sebagai figur moral yang mampu membangun lingkungan kerja yang adil, jujur, dan penuh integritas (Brown & Treviño, 2006). Dalam literatur psikologi industri dan organisasi, konsep ini dikenal sebagai *ethical leadership* kepemimpinan yang menunjukkan perilaku normatif yang tepat melalui tindakan personal dan hubungan interpersonal, serta secara aktif mempromosikan perilaku etis kepada bawahan melalui komunikasi, penguatan, dan pengambilan keputusan (Ogunfowora et al., 2022). Ogunfowora et al. (2022) dalam meta-analisisnya yang dipublikasikan di *Journal of Applied Psychology* menegaskan bahwa kepemimpinan etis dan keadilan organisasi berfungsi sebagai faktor pencegah (*deterrents*) terhadap munculnya perilaku tidak etis di tempat kerja.

Dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah, konsep kepemimpinan ideal memiliki dimensi yang lebih mendalam. Al-Mawardi (1996/2015), seorang ulama besar bermazhab Syafi'i yang hidup pada masa Kekhalifahan Abbasiyah (974–1058 M), dalam kitab monumental Al-Ahkam as-Sultaniyyah mendefinisikan kepemimpinan sebagai institusi yang disyariatkan untuk menggantikan fungsi kenabian dalam menjaga agama dan mengatur urusan dunia. Miftahussurur et al. (2025) dalam penelitiannya tentang transposisi konsep imamah Al-Mawardi menjelaskan bahwa Al-Mawardi menetapkan seorang pemimpin harus memiliki tujuh syarat utama, di antaranya keadilan (*'adl*), pengetahuan (*'ilm*), kemampuan mengatur organisasi, keberanian (*syaja'ah*), serta amanah (tanggung jawab dan kejujuran). Kustiawan et al. (2025) dalam analisisnya tentang relevansi pemikiran Al-Mawardi dengan sistem politik kontemporer menemukan bahwa prinsip-prinsip seperti keadilan, amanah, dan masalah (kesejahteraan publik) dalam pemikiran Al-Mawardi memiliki titik temu

yang signifikan dengan prinsip-prinsip demokrasi deliberatif dan akuntabilitas pemimpin di era modern.

Nilai-nilai kepemimpinan ideal ini diperkuat oleh penelitian kontemporer di Indonesia. Thoha et al. (2025) dalam penelitiannya tentang kepemimpinan etis di institusi keagamaan di Indonesia menemukan bahwa kepemimpinan etis diintegrasikan melalui tiga nilai utama Islam: akhlak (karakter moral), amanah (kepercayaan), dan masalahah (kesejahteraan publik). Temuan ini menunjukkan bahwa secara normatif, baik dalam perspektif psikologi Barat maupun Islam, kepemimpinan ideal menuntut keterlibatan moral aktif pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis. Pemimpin ideal dipersepsikan sebagai sosok yang adil, jujur, bertanggung jawab, menjadi teladan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan etis.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa dimensi moral dalam kepemimpinan belum sepenuhnya terwujud secara optimal. Di tingkat global, Ogunfowora et al. (2022) dalam meta-analisisnya yang melibatkan puluhan studi menemukan bahwa *abusive supervision* (kepemimpinan yang kasar) dan *perceived organizational politics* (persepsi terhadap politik organisasi) merupakan pemicu kontekstual terkuat bagi munculnya *moral disengagement* di tempat kerja. *Moral disengagement* yang didefinisikan oleh Bandura (2016) sebagai serangkaian mekanisme psikososial yang memungkinkan individu melepaskan diri dari standar moral internalnya terbukti berkorelasi positif dengan *workplace misconduct* dan *turnover intentions*, serta berkorelasi negatif dengan *organizational citizenship behaviors* dan *task performance*.

Fida et al. (2025) dalam penelitiannya memperkenalkan konsep *organisational moral disengagement*, yaitu persepsi kolektif dalam organisasi bahwa mekanisme-mekanisme *moral disengagement* seperti pembenaran moral (*moral justification*), pelabelan eufimisme (*euphemistic labelling*), pemindahan tanggung jawab (*displacement of responsibility*), pembagian tanggung jawab (*diffusion of responsibility*), distorsi konsekuensi (*distortion of consequences*), dehumanisasi (*dehumanisation*), dan atribusi menyalahkan (*attribution of blame*)

diterima sebagai praktik normal dalam organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa ketika anggota organisasi memersepsikan organisasinya *morally disengaged*, mereka cenderung lebih terlibat dalam perilaku tidak etis yang menguntungkan organisasi (*unethical pro-organisational behaviour*) dan lebih memilih diam (*silence*) ketika melihat pelanggaran etika di lingkungan kerja mereka.

Di Indonesia, tantangan kepemimpinan moral semakin kompleks dengan adanya kontestasi moral di ruang publik. Zullian et al. (2025) dalam penelitiannya tentang etika kepemimpinan Islam di tengah kontestasi moral, yang menggunakan pendekatan tafsir tematik dan studi kasus terhadap tokoh publik, menemukan bahwa terdapat kesenjangan antara prinsip kepemimpinan ideal dalam Al-Qur'an dan praktik komunikasi publik para pemimpin agama, khususnya dalam hal penghormatan terhadap martabat individu dan kebijaksanaan dalam berbicara. Temuan ini mengindikasikan bahwa bahkan dalam konteks kepemimpinan berbasis nilai Islam sekalipun, implementasi nilai-nilai moral dalam keseharian masih menghadapi tantangan yang signifikan.

Di sektor perbankan syariah Indonesia, penelitian oleh Anisah (2025) tentang peran kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah dalam membangun etika kerja Islami menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islam karyawan. Namun, penelitian tersebut tidak secara spesifik mengukur persepsi bawahan terhadap keterlibatan moral pemimpin (*perceived leader moral engagement*), melainkan lebih fokus pada etika kerja karyawan sebagai variabel dependen. Hal ini menunjukkan masih adanya kebutuhan untuk mengembangkan alat ukur yang secara khusus menangkap bagaimana bawahan mempersepsikan keterlibatan moral atasannya.

Penarikan konsep kepemimpinan kenegaraan (makro) dari pemikiran Al-Mawardi ke dalam tatanan kepemimpinan kepala sekolah (mikro) sangat relevan dan memiliki landasan yuridis yang kuat. Berdasarkan Permendikbudristek No. 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, kepala sekolah tidak lagi diposisikan sekadar sebagai administrator fungsional, melainkan sebagai

pemimpin holistik (pemegang *imamah* institusi) yang dituntut memiliki rekam jejak moral yang bersih, kemampuan manajerial, dan tanggung jawab sosial yang tinggi (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2021). Dalam konteks ini, institusi pendidikan setingkat Madrasah Aliyah (MA) dipilih sebagai latar penelitian (kancah) dengan pertimbangan bahwa MA memiliki karakteristik hibrida yang mengintegrasikan sistem pendidikan formal dengan internalisasi nilai-nilai syariat Islam yang ketat. Kompleksitas manajerial di tingkat MA yang mencakup tuntutan kurikulum lanjutan, pembinaan karakter peserta didik pada fase remaja akhir, serta persiapan studi lanjut menghadirkan dilema moral dan tantangan kepemimpinan yang jauh lebih kompleks dibandingkan jenjang pendidikan di bawahnya (MI atau MTs). Oleh karena itu, kepala MA membutuhkan landasan kepemimpinan etis yang kuat, menjadikannya subjek yang sangat representatif untuk diukur keterlibatan moralnya.

Pengukuran terhadap keterlibatan moral pemimpin (*moral engagement*) dalam penelitian ini dilakukan secara spesifik melalui pendekatan persepsi bawahan (guru), bukan menggunakan asesmen mandiri (*self-report*). Penggunaan instrumen *self-report* pada figur otoritas dinilai sangat rentan terhadap *Social Desirability Bias* (bias keinginan sosial), di mana pemimpin cenderung melebih-lebihkan kepatuhan moral mereka agar terlihat ideal (She et al., 2023). Oleh karena itu, pendekatan persepsi bawahan (*subordinate perception*) digunakan karena dinilai jauh lebih objektif untuk memotret perilaku etis yang secara nyata dipraktikkan dan dirasakan di lapangan (*enacted leadership*), bukan sekadar intensi atau klaim internal pemimpin. Guru dipilih sebagai penilai (*rater*) karena mereka memiliki frekuensi interaksi yang sangat tinggi dengan kepala sekolah dalam dinamika kerja sehari-hari seperti dalam forum rapat koordinasi, supervisi akademik, distribusi tugas mengajar, hingga proses evaluasi kinerja sehingga validitas penilaian mereka dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Secara normatif, kepemimpinan ideal baik dalam teori Barat (Bandura, 2016; Ogunfowora et al., 2022) maupun dalam Perspektif kitab Al-

Ahkam As-Sultaniyyah (Al-Mawardi sebagaimana dikaji oleh Miftahussurur et al., 2025; Kustiawan et al., 2025) menuntut keterlibatan moral aktif pemimpin. Namun secara empirik, praktik kepemimpinan di organisasi masih jauh dari standar tersebut, dengan tingginya tingkat moral disengagement di tempat kerja (Fida et al., 2025; Ogunfowora et al., 2022). Kesenjangan antara idealitas dan realitas inilah yang menjadi pijakan utama pentingnya penelitian tentang *perceived leader moral engagement*.

Selain itu, terdapat pula kesenjangan teoretis yang signifikan dalam literatur kepemimpinan. Meskipun penelitian tentang *ethical leadership* dan *moral disengagement* telah berkembang pesat dalam lima tahun terakhir (Fida et al., 2025; Ogunfowora et al., 2022), hampir semua penelitian tersebut menggunakan kerangka Barat yang sekuler yang cenderung berfokus pada aspek rasional dan sosial tanpa mempertimbangkan dimensi spiritual sebagai sumber legitimasi moral. Di sisi lain, penelitian tentang kepemimpinan Islam sebagaimana diajarkan oleh para pemikir klasik seperti Al-Mawardi juga semakin berkembang (Kustiawan et al., 2025; Miftahussurur et al., 2025), tetapi belum banyak yang mengintegrasikan secara sistematis dengan konstruk psikologi modern seperti *perceived leader moral engagement*.

Penelitian oleh Kustiawan et al. (2025) tentang relevansi pemikiran Al-Mawardi dengan sistem politik kontemporer, meskipun penting, masih berada pada tataran konseptual dan belum menyentuh aspek psikometrik yang dapat diukur secara empiris dalam konteks organisasi. Demikian pula, penelitian Miftahussurur et al. (2025) tentang transposisi konsep imāmah Al-Mawardi ke dalam sistem kepemimpinan pendidikan Islam, meskipun berhasil mengidentifikasi nilai-nilai inti seperti *'adālah* (keadilan), *'ilm* (pengetahuan), *amānah* (amanah), hikmah (kebijaksanaan), dan *shūrā* (konsultasi/musyawarah), masih bersifat kualitatif-konseptual dan belum mengoperasionalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam alat ukur psikologi yang valid dan reliabel. Padahal, untuk dapat mengukur sejauh mana bawahan mempersepsikan pemimpinnya menunjukkan nilai-nilai tersebut, diperlukan sebuah instrumen yang telah teruji secara psikometrik.

Kesenjangan empirik juga terlihat dalam hal validasi instrumen. Konsep *perceived leader moral engagement* dalam psikologi Barat memang telah mulai diukur, namun penelitian tentang bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Al-Mawardi dapat dioperasionisasikan menjadi indikator perilaku yang dapat dipersepsikan oleh bawahan masih sangat terbatas. Padahal, konteks organisasi di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam memerlukan pendekatan pengukuran yang sensitif terhadap nilai-nilai lokal dan religius. Sebagaimana dikemukakan oleh Kustiawan et al. (2025), pemikiran Al-Mawardi tentang keadilan, amanah, dan masalah ketika diinterpretasikan secara kontekstual dapat menjadi sumber nilai yang relevan untuk menjawab tantangan kepemimpinan kontemporer di Indonesia, terutama dalam konteks organisasi yang berbasis nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan kesenjangan-kesenjangan yang telah diuraikan kesenjangan antara idealitas dan realitas kepemimpinan moral, kesenjangan teoretis antara perspektif Barat dan Islam, serta kesenjangan empirik dalam hal validasi instrumen maka urgensi penelitian ini menjadi sangat jelas. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengintegrasikan perspektif psikologi Barat (teori *moral disengagement* Bandura) dengan Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah (nilai-nilai kepemimpinan Al-Mawardi dalam Al-Ahkam as-Sultaniyyah), untuk kemudian menguji secara empiris konstruk *perceived leader moral engagement* yang dihasilkan melalui pendekatan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*).

Secara teoretis, integrasi perspektif ini diharapkan dapat memperkaya literatur kepemimpinan moral dengan memasukkan dimensi spiritual dan transendental yang selama ini cenderung diabaikan dalam teori-teori Barat yang sekuler. Sebagaimana disarankan oleh Thoha et al. (2025), integrasi nilai-nilai Islam ke dalam kerangka kepemimpinan etis dapat menghasilkan model kepemimpinan yang lebih holistik, relevan, dan berkelanjutan, terutama dalam konteks masyarakat religius seperti Indonesia. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kerangka pengukuran *perceived leader moral engagement* berbasis nilai-nilai Islam yang dapat digunakan dalam asesmen dan pengembangan

kepemimpinan di berbagai organisasi, khususnya yang berlandaskan nilai moral dan etika keagamaan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademik untuk mengisi kesenjangan literatur, tetapi juga memiliki nilai aplikatif yang tinggi bagi praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Penelitian ini akan memberikan kontribusi nyata bagi upaya pengembangan instrumen penilaian kepemimpinan moral yang kontekstual, sekaligus memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan keadilan, tanggung jawab, dan keteladanan nilai-nilai yang diajarkan oleh Al-Mawardi lebih dari sembilan abad yang lalu namun tetap relevan untuk menjawab tantangan kepemimpinan di era kontemporer.

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konstruk *Perceived Leader Moral Engagement* dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah dapat terkonfirmasi secara empiris melalui analisis CFA?
2. Apakah indikator-indikator yang dirumuskan dari nilai-nilai Islam valid dalam membentuk konstruk *Perceived Leader Moral Engagement*?
3. Apakah model *Perceived Leader Moral Engagement* dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah bersifat multidimensional dengan 8 dimensi utama, dan apakah model tersebut memiliki tingkat kesesuaian (*goodness of fit*) yang memadai?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji validitas konstruk Kepemimpinan dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah melalui analisis *Exploratory Factor Analysis* (EFA).
2. Mengidentifikasi indikator-indikator yang secara signifikan membentuk dimensi Kepemimpinan berbasis nilai Islam.

3. Mengetahui struktur faktor Kepemimpinan (apakah *unidimensional* atau *multidimensional*) serta mengevaluasi kesesuaian model dengan data empiris.
4. Mengembangkan model konseptual Kepemimpinan dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah yang dapat digunakan pada konteks organisasi di Indonesia.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pengembangan keilmuan yang terkait dengan bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Islami. Dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai perilaku kepemimpinan moral dari perspektif psikologis, khususnya terkait persepsi bawahan terhadap keterlibatan moral pemimpin dalam menjalankan tanggung jawab etis dan spiritual. Kajian mengenai pemimpin dalam perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah masih tergolong baru, sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai moral kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai keagamaan.

Dari sisi Psikologi Islami, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap upaya integrasi antara teori kepemimpinan modern dan nilai-nilai Islam seperti ‘adl (keadilan), amanah (tanggung jawab dan kejujuran), ihsān (kebaikan dan kepedulian), syūrā (musyawarah), serta qudwah (keteladanan). Temuan penelitian diharapkan dapat memperkuat dasar teoretis bagi pengembangan model kepemimpinan moral berbasis spiritualitas Islam, yang selama ini belum banyak diuji secara empiris dengan pendekatan *Exploratory Factor Analysis*. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual dalam pengembangan teori kepemimpinan etis yang lebih kontekstual terhadap budaya organisasi di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada para pemimpin mengenai pentingnya keterlibatan moral dalam menjalankan peran kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat membantu pemimpin menyadari bahwa perilaku adil, jujur, penuh tanggung jawab, dan berlandaskan nilai spiritual Islam mampu meningkatkan kepercayaan, loyalitas, serta kinerja bawahan.

b) Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan, organisasi pemerintah, maupun perusahaan berbasis nilai Islam dalam melakukan evaluasi dan pengembangan kepemimpinan. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam menyusun kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada pembentukan pemimpin berintegritas tinggi, beretika, dan berakhlak mulia. Lembaga juga dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan instrumen asesmen kepemimpinan moral yang sesuai dengan konteks nilai-nilai Islam.

c) Bagi Pembaca dan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan masyarakat luas mengenai pentingnya nilai-nilai moral dan spiritual dalam kepemimpinan organisasi. Masyarakat dapat memahami bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari kualitas moral para pemimpinnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi inspirasi untuk membangun budaya kerja yang etis, harmonis, dan berlandaskan nilai keislaman.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkan kajian lanjutan terkait kepemimpinan dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian

dengan menguji hubungan konstruk ini terhadap variabel lain, seperti kesejahteraan psikologis karyawan, kepuasan kerja, atau kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan pijakan untuk mengembangkan program intervensi, pelatihan, maupun psikoedukasi bagi pemimpin agar mampu menerapkan nilai-nilai moral Islam secara konsisten dalam kepemimpinan sehari-hari.



D. Keaslian Penelitian

Tabel I.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan *Perceived Leader Moral Engagement*

No.	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Grand Theory	Metode & Desain Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi	Hasil Utama
1.	Ogunfowora, Nguyen, Steel, & Hwang (2022)	A meta-analytic investigation of the antecedents, theoretical correlates, and consequences of moral disengagement at work	Moral Disengagement Theory (Bandura)	Meta-analisis terhadap 107 studi kuantitatif	Beragam skala moral disengagement	Studi dari berbagai negara (global)	<i>Abusive supervision</i> dan <i>perceived organizational politics</i> adalah pemicu terkuat <i>moral disengagement</i> ; <i>ethical leadership</i> dan <i>organizational justice</i> berfungsi sebagai faktor pencegah
2.	Fida, Skovgaard-Smith, Barbaranelli, Paciello, Searle, Marzocchi, & Ronchetti (2025)	The suspension of morality in organisations: Conceptualising organisational moral disengagement	Moral Disengagement Theory (Bandura)	Kuantitatif, cross-sectional, CFA & SEM	Skala organisasi moral disengagement (dikembangkan peneliti)	323 karyawan di Inggris dan Italia	<i>Organisational moral disengagement</i> berkorelasi positif dengan <i>unethical pro-organisational</i>

		and testing its role in relation to unethical behaviours and silence					<i>behaviour</i> dan <i>silence</i> ; membedakan antara personal dan organisational MD
3.	Antunez, Ramalho, & Marques (2024)	Context matters less than leadership in preventing unethical behaviour in international business	Ethical Leadership Theory & Moral Disengagement	Kuantitatif, model mediasi berurutan (survei lintas negara)	Skala ethical leadership dan displacement of responsibility	175 partisipan dari 13 negara (lintas budaya)	Kepemimpinan etis berpengaruh tidak langsung terhadap penghindaran perilaku tidak etis melalui pengurangan iklim etika instrumental dan peniadaan displacement of responsibility
4.	Liu, Liang, & Chen (2021)	The danger of blindly following: Examining the relationship between authoritarian	Authoritarian Leadership & Moral Disengagement	Kuantitatif, two-wave longitudinal survey	Skala authoritarian leadership, moral disengagement, UPB	367 karyawan dari berbagai perusahaan di China	Authoritarian leadership berpengaruh positif terhadap UPB melalui displacement of responsibility;

		leadership and unethical pro-organizational behaviors					ethical climate memoderasi hubungan tersebut
5.	Thoha, Mayudi, Handriana, Qisom, & Ekowati (2025)	Ethical leadership in religious institutions: Fostering social cohesion in a multicultural Indonesian community	Ethical Leadership & Islamic Values	Kuantitatif, structural equation modeling (SEM)	Skala ethical leadership berbasis nilai Islam	320 jamaah di lembaga keagamaan Indonesia	Kepemimpinan etis di institusi keagamaan diintegrasikan melalui akhlak, amanah, dan maslahah; berpengaruh signifikan terhadap kohesi sosial
6.	Kustiawan, Muien, Efaprast, Arianto, & Juni (2025)	Al-Mawardi's thoughts and its relevance to contemporary political systems	Al-Mawardi's Political Thought (Al-Ahkam as-Sultaniyyah)	Kualitatif, studi pustaka (library research)	Analisis konseptual terhadap teks Al-Mawardi	Tidak ada subjek empiris (studi konseptual)	Prinsip 'adl, amanah, dan maslahah dalam pemikiran Al-Mawardi relevan dengan demokrasi deliberatif dan akuntabilitas pemimpin di Indonesia

7.	Miftahussurur, Hakim, & Sholihan (2025)	Transposition of the concept of Imāmah al-Mawardi into the Islamic education leadership system	Al-Mawardi's Imāmah Theory	Kualitatif, studi kepustakaan (library research)	Analisis isi terhadap kitab Al-Ahkam as-Sultaniyyah	Tidak ada subjek empiris (studi konseptual)	Prinsip 'adālah, 'ilm, amānah, hikmah, dan shūrā dalam pemikiran Al-Mawardi dapat ditransposisikan ke dalam sistem kepemimpinan pendidikan Islam
8.	Zullian, Novela, Nur, & Saifullah (2025)	Etika kepemimpinan Islam di tengah kontestasi moral: Studi kasus Gus Miftah dalam perspektif Al-Qur'an	Qur'anic Leadership Ethics	Kualitatif, studi kasus dengan pendekatan tafsir tematik	Analisis tematik terhadap pernyataan publik tokoh	Kasus tunggal (Gus Miftah) di Indonesia	Terdapat kesenjangan antara prinsip kepemimpinan ideal dalam Al-Qur'an (QS. Ali Imran: 159, QS. Al-Ahzab: 21) dan praktik komunikasi publik pemimpin agama
9.	Rafia-Tracy (2023)	Leaders' irrational rationalization for their abusive	Moral Disengagement Theory (Bandura)	Kualitatif, wawancara mendalam	Wawancara semi-terstruktur	21 manajer dari tiga benua (Amerika	Pemimpin paling sering menggunakan attribution of

		conduct towards their employees		(studi fenomenologi)		Utara, Eropa, Asia)	blame, disregard of consequence, advantageous comparison, dan moral justification untuk merasionalisasi perilaku abusive mereka
10.	Anisah (2025)	Membangun etika kerja Islami: Peran kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah	Islamic Leadership & Islamic Work Ethics	Kuantitatif, survei cross-sectional	Skala kepemimpinan Islami, lingkungan kerja syariah, etika kerja Islam	185 karyawan perbankan syariah di Indonesia	Kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islam, baik secara parsial maupun simultan

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada tabel *literature review*, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki persamaan pada beberapa aspek, sekaligus menghadirkan kebaruan yang membedakannya dari penelitian sebelumnya. Keaslian penelitian tersebut ditinjau dari aspek topik, teori, alat ukur, dan subjek penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai kepemimpinan umumnya berfokus pada hubungan antara kepemimpinan dengan berbagai perilaku maupun outcome organisasi. Ogunfowora dkk. (2022) mengkaji *moral disengagement* di tempat kerja beserta berbagai faktor yang memengaruhinya, sedangkan Antunez dkk. (2024) meneliti peran *ethical leadership* dalam mencegah perilaku tidak etis melalui mekanisme *moral disengagement*. Penelitian Liu dkk. (2021) menghubungkan *authoritarian leadership* dengan *unethical pro-organizational behavior*, sementara Thoha dkk. (2025) mengkaji pengaruh *ethical leadership* berbasis nilai Islam terhadap kohesi sosial di lembaga keagamaan. Penelitian Anisah (2025) juga membahas pengaruh kepemimpinan Islami terhadap etika kerja Islam pada sektor perbankan syariah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada fokus pembahasan mengenai kepemimpinan dan nilai-nilai moral dalam organisasi. Namun demikian, penelitian ini memiliki fokus yang berbeda karena tidak menguji hubungan antarvariabel maupun pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku tertentu. Penelitian ini berupaya mengeksplorasi dimensi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan pemikiran Imam Al-Mawardi dalam kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah serta menguji struktur dimensinya secara empiris melalui persepsi guru Madrasah Aliyah. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengembangkan konsep kepemimpinan Islam klasik menjadi konstruk empiris yang dapat diukur, bukan sekadar menguji efektivitas suatu gaya kepemimpinan terhadap variabel lain.

2. Keaslian Teori

Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan teori-teori kontemporer sebagai landasan konseptual, seperti *Moral Disengagement Theory* yang dikembangkan Bandura, *Ethical Leadership Theory*, *Authoritarian Leadership*, maupun *Islamic Leadership*. Teori-teori tersebut digunakan untuk menjelaskan perilaku etis, pengambilan keputusan moral, serta hubungan antara kepemimpinan dengan berbagai perilaku organisasi. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan pemikiran Imam Al-Mawardi dalam kitab *Al-Ahkam As-Sultaniyyah* sebagai landasan utama dalam menyusun dimensi kepemimpinan kepala sekolah. Pemikiran Al-Mawardi tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif mengenai kepemimpinan Islam, tetapi juga dioperasionalkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekadar mengadopsi teori kepemimpinan yang telah ada, melainkan mengembangkan sintesis antara konsep kepemimpinan Islam klasik dengan pendekatan psikometri modern melalui analisis faktor eksploratori dan konfirmatori. Kebaruan teori dalam penelitian ini terletak pada penggunaan konsep kepemimpinan Al-Mawardi sebagai dasar pembentukan konstruk yang belum banyak diuji secara empiris dalam konteks kepemimpinan pendidikan.

3. Keaslian Alat Ukur

Dari aspek alat ukur, penelitian-penelitian terdahulu umumnya menggunakan instrumen yang sudah ada dan mapan, seperti skala *moral disengagement*, *ethical leadership*, atau *authoritarian leadership*. Sementara itu, penelitian yang secara khusus membahas pemikiran Al-Mawardi cenderung hanya menggunakan pendekatan studi pustaka kualitatif murni tanpa menghasilkan instrumen ukur empiris. Penelitian ini memiliki keaslian yang sangat kuat karena tidak sekadar mengonfirmasi teori lama, melainkan mengembangkan suatu alat ukur (instrumen) yang benar-benar baru untuk mengisi kekosongan teoretis antara dua paradigma yang berbeda. Skala *Perceived Leader Moral Engagement* ini mensintesis mekanisme *Moral Disengagement* dari Bandura (berparadigma empiris-sekuler Barat) dengan pemikiran teologis Islam dari kitab *Al-Ahkam As-*

Sultaniyyah. Penyusunan instrumen dilakukan secara mandiri melalui identifikasi konsep Al-Mawardi, penyusunan indikator berbasis pembuktian terbalik, pengembangan aitem, validasi isi melalui *expert judgement*, serta pengujian struktur validitas konstruk menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan responden berupa karyawan perusahaan, manajer, pegawai sektor perbankan syariah, maupun jamaah lembaga keagamaan. Di sisi lain, penelitian mengenai pemikiran Al-Mawardi umumnya masih berupa studi konseptual sehingga tidak melibatkan subjek empiris. Penelitian ini menggunakan guru Madrasah Aliyah sebagai responden untuk memberikan penilaian terhadap dimensi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan indikator yang disusun dari kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah. Guru dipilih karena memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan kepala sekolah sehingga mampu memberikan penilaian yang lebih objektif mengenai praktik kepemimpinan yang dijalankan. Selain itu, konteks Madrasah Aliyah yang mengintegrasikan sistem pendidikan formal dengan nilai-nilai Islam memberikan karakteristik yang berbeda dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, keaslian penelitian ini juga terletak pada pemilihan subjek yang secara langsung berkaitan dengan implementasi kepemimpinan pendidikan Islam dalam lingkungan madrasah.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengembangan dan pengujian skala *Perceived Leader Moral Engagement* (PLME) dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah pada guru sekolah menengah atas berbasis Islam di Kabupaten Temanggung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen yang Sangat Baik

Skala *Perceived Leader Moral Engagement* dalam Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah yang terdiri atas 32 aitem terbukti memiliki validitas isi dan konsistensi internal yang sangat baik. Hasil uji validitas isi (expert judgement) menunjukkan seluruh aitem berada pada kategori "Bagus" (Aiken's $V = 0,733 - 0,933$). Selain itu, instrumen ini memiliki reliabilitas yang berada pada kategori *excellent* (Cronbach's Alpha dan McDonald's $\omega = 0,960$), yang mengindikasikan bahwa skala ini sangat andal dan ajek untuk digunakan sebagai alat ukur psikologis.

2. Struktur Konstruk Bersifat Unidimensional

Meskipun instrumen ini pada awalnya dikembangkan secara konseptual melalui pendekatan multidimensional, yakni mengintegrasikan 8 mekanisme kebalikan *moral disengagement* Bandura dengan 5 dimensi kepemimpinan Al-Mawardi ('*adālah*, '*ilm*, '*amanah*, '*hikmah*, dan '*shūrā*'), hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA) membuktikan bahwa secara empiris instrumen ini membentuk struktur faktor tunggal (unidimensional). Hal ini ditunjukkan oleh dominasi *eigenvalue* pada faktor pertama (13,751) dan factor loading seluruh aitem yang bergerak pada rentang 0,603 hingga 0,722. Temuan ini menyimpulkan bahwa responden (bawahan) tidak mengotak-ngotakkan dimensi moral pemimpin, melainkan mempersepsikannya sebagai satu kesatuan integritas yang holistik dan saling tumpang tindih (*interconnectedness*).

3. Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*) yang Terkonfirmasi

Model pengukuran satu faktor (*unidimensional*) pada skala *Perceived Leader Moral Engagement* berhasil terkonfirmasi kelayakannya melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Evaluasi kelayakan model menunjukkan tingkat kecocokan yang sangat baik (*excellent/close fit*) dengan nilai CFI = 0,982, TLI = 0,981, SRMR = 0,0315, dan RMSEA = 0,0241. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang dirumuskan dari integrasi nilai psikologi Barat dan Islam valid dalam membentuk konstruk *Perceived Leader Moral Engagement*.

4. Gambaran Keterlibatan Moral Pemimpin di Lapangan

Secara deskriptif, persepsi guru terhadap keterlibatan moral kepala sekolah berada pada kategori "Baik" (rerata empiris = 110,40). Lebih dari separuh responden (51,3%) memandang pemimpin mereka berada pada level keterlibatan moral yang tinggi hingga sangat tinggi. Aspek tanggung jawab pemimpin terhadap keputusan tim (cerminan nilai amanah) menjadi aspek yang dinilai paling menonjol, sementara ketegasan pemimpin dalam menolak tindakan tidak etis di bawah tekanan pekerjaan masih menjadi aspek yang memperoleh penilaian paling rendah secara relatif, meskipun tetap berada pada kategori baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis:

1. Saran Metodologis dan Teoretis (Bagi Peneliti Selanjutnya)
 - a. Pengujian Validitas Eksternal, Penelitian ini baru berfokus pada pengujian struktur internal instrumen (*construct validity*). Peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk melakukan pengujian validitas konvergen dan diskriminan dengan mengorelasikan skala *Perceived Leader Moral Engagement* Perspektif kitab Al-Ahkam As-Sultaniyyah ini dengan instrumen-instrumen baku lainnya, seperti skala kepemimpinan etis (*ethical leadership scale*) atau skala iklim etika organisasi, untuk memverifikasi ketepatan prediktifnya.

- b. Efisiensi Instrumen (Reduksi Aitem), Mengingat nilai reliabilitas yang sangat tinggi (0,960), terdapat kemungkinan adanya redundansi (kemiripan makna) pada beberapa aitem. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan analisis butir lanjutan (seperti *Item Response Theory*) guna mereduksi jumlah aitem menjadi bentuk *short-version* agar instrumen lebih efisien saat digunakan dalam survei organisasi tanpa kehilangan daya ukurnya.
- c. Perluasan Konteks Populasi: Karena penelitian ini hanya dilakukan pada latar pendidikan menengah (sekolah berbasis Islam di Temanggung), peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji skala ini pada konteks organisasi yang berbeda, seperti perbankan syariah, instansi pemerintahan, atau perusahaan rintisan (*startup*) berbasis syariah, guna menguji stabilitas model unidimensional lintas populasi.

2. Saran Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah dan Pemimpin Organisasi:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai amanah (tanggung jawab) dinilai sangat baik, namun aspek konsistensi moral saat menghadapi tuntutan/tekanan pekerjaan (Aitem 8) memperoleh skor terendah. Oleh karena itu, pemimpin disarankan untuk terus memperkuat regulasi moral diri dan komitmennya, agar tidak terjebak pada pembenaran tindakan non-etis (*moral justification*) ketika organisasi sedang menghadapi tekanan target yang tinggi.

b. Bagi Lembaga / Yayasan Pendidikan Islam:

Skala *Perceived Leader Moral Engagement* yang telah terbukti valid dan reliabel ini dapat diadopsi oleh pihak yayasan atau kementerian terkait sebagai instrumen evaluasi berkala (asesmen kinerja). Hasil asesmen ini dapat dijadikan landasan konkret dalam menyusun program pelatihan atau pembinaan kepemimpinan yang lebih terarah, yang tidak hanya berfokus pada kompetensi manajerial operasional, tetapi juga penguatan karakter dan akhlak manajerial berlandaskan imamah Al-Mawardi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959.
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451015>
- Al-Mawardi, A. al-H. (2015). *Al-Ahkam as-Sultaniyyah: The laws of Islamic governance* (A. Yate, Terj.). Ta-Ha Publishers. (Karya orisinal diterbitkan abad ke-11).
- Anisah, A. (2025). Membangun etika kerja Islami: Peran kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 25(2). <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/6178>
- Antunez, M., Ramalho, N., & Marques, T. M. G. (2024). Context matters less than leadership in preventing unethical behaviour in international business. *Journal of Business Ethics*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: How people do harm and live with themselves*. Worth Publishers.
- Bartlett, M. S. (1951). The effect of standardization on a χ^2 approximation in factor analysis. *Biometrika*, 38(3/4), 337–344.
- Boy Ardiansyah. (2023, Januari 24). *Kiai Said Aqil Siroj jelaskan syarat jadi pemimpin ala Imam Mawardi*. NU Online Jawa Timur.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Chitimbe, S., Chikazhe, L., & Jengeta, M. (2026). The relationship between moral awareness, Ubuntu, ethical leadership, and moral courage within

- urban councils in Zimbabwe. *Journal of Public Administration and Governance*, 16(2), 45–62.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*. Psychology press.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), 1–9.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of applied psychology*, 93(2), 374.
- Elok, K., Hafizd, J., & Rana, M. (2025). Al-Mawardi's leadership concept and its relevance to Indonesian democracy. *Journal of Law Justice (JLJ)*, 3(1), 47-62.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299.
- Fida, R., Skovgaard-Smith, I., Barbaranelli, C., Paciello, M., Searle, R., Marzocchi, I., & Ronchetti, M. (2025). The suspension of morality in organisations: Conceptualising organisational moral disengagement and testing its role in relation to unethical behaviours and silence. *Human Relations*, 78(8), 959–994. <https://doi.org/10.1177/00187267241300866>
- Fitriani, A., Situmorang, D. D. B., & Ifdil, I. (2024). Green policies and leadership character: Integrating pancasila, astha brata, and nature-inspired principles for sustainable futures. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 9(2), 88–105. <https://doi.org/10.23916/0020240929910>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Haidan. (2025). Islamic leadership and organizational productivity: A textual analysis of Shūrā, trust, and ethical governance in contemporary institutions. *OIKOS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1). <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/oikos/article/view/47443>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hessick, C. (2023). Moral disengagement and organizations. Dalam D. D. Bergh (Ed.), *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.422>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jalili, I. (2024). Imam Al-Mawardi on leadership: Insights for modern Islamic governance through Fiqh Siyasah. *El-Afkar*, 13(2).
<https://doi.org/10.29300/jpkth.v13i2.4997>
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141–151.
<https://doi.org/10.1177/001316446002000116>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Publications.
- Kustiawan, M. T., Muien, A., Efaprast, S. M., Arianto, A., & Juni, M. (2025). Al-Mawardi's thoughts and its relevance to contemporary political systems. *TAPIs*, 22(2).
<https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIs/article/view/28980>
- Lapsley, D. K., & Narvaez, D. (2006). Character education. *Handbook of child psychology*, 4(1), 696–749.
- Mawardi, M., Komariah, A., Sururi, S., Suryadi, S., & Prihatin, E. (2025). Teachers' perceptions of Islamic leadership values implementation in secondary schools during management reform. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 9(2).
<https://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/63960>

- Miftahussurur, W., Hakim, L., & Sholihan, A. (2025). Transposition of the concept of Imām al-Mawardi into the Islamic education leadership system. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 50–62. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v4i2.2752>
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel psychology*, 65(1), 1-48.
- Nestor, P. G., & Schutt, R. K. (2018). *Research methods in psychology: Investigating human behavior*. Sage Publications.
- Nurjanah, S., Istiyono, E., Widiastuti, W., Iqbal, M., & Kamal, S. (2023). The application of Aiken's V method for evaluating the content validity of instruments that measure the implementation of formative assessments. *Journal of Research and Educational Research Evaluation*, 12(2), 2023-2125.
- Ogunfowora, B. T., Nguyen, V. Q., Steel, P., & Hwang, C. C. (2022). A meta-analytic investigation of the antecedents, theoretical correlates, and consequences of moral disengagement at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 746–775. <https://doi.org/10.1037/apl0000912>
- Ramadhan, F. A., Maulia, S., Al Alif, M. Z., Salsabila, F., & Faiza, A. N. (2025). The political ideology of Islam as expounded by Imam Al-Mawardi and its practical implementation in Indonesia. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 5(3), 3259–3271. <https://www.researchgate.net/publication/390397876>
- Ravitch, S. M., & Riggan, M. (2012). *Reason & rigor: How conceptual frameworks guide research*. Sage.
- Riduwan, M. B. A. (2022). Skala pengukuran variabel-variabel penelitian.
- She, J., Zhang, R., Li, Y., Mei, Y., & Li, H. (2023). Effect of ethical leadership on nurses' organizational silence: the mediating role of organizational justice. *Journal of nursing management*, 2023(1), 9929435.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson.
- Taber, K.S. The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res Sci Educ* 48, 1273–1296 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

- Thoha, A. F. K., Mayudi, G., Handriana, T., Qisom, S., & Ekowati, D. (2025). Ethical leadership in religious institutions: Fostering social cohesion in a multicultural Indonesian community. *International Journal of Ethics and Systems*. Emerald. <https://doi.org/10.1108/IJOES-11-2024-0314>
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79–94.
- Zsolnai, L. (2018). Moral disengagement. Dalam *Ethics, Meaning, and Market Society*. Routledge.
- Zullian, M. P., Novela, D., Nur, A., & Saifullah. (2025). Etika kepemimpinan Islam di tengah kontestasi moral: Studi kasus Gus Miftah dalam perspektif Al-Qur'an. *AT-TAISIR: Journal of Indonesian Tafsir Studies*, 6(1), 58–69. <https://doi.org/10.51875/attaisir.v6i1.591>