# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Penelitian

Lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam proses membimbing dan memberikan pelajaran bagi individu agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi manusia mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berilmu, berakhlak mulia baik dari aspek jasmani maupun rohani. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah "agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Maka dari itu, madrasah harus mampu menciptahan hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya.

Madrasah merupakan organisasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran yang terdiri dari beberapa unsur penting seperti pendidik (guru), peserta didik, staf administrasi, dan lain sebagainya. Semuanya saling berkerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh madrasah.

Instansi pendidikan pasti memiliki tujuan yang dimuat dalam visi misi madrasah. Berhasil atau tidaknya tujuan madrasah dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Tanjung, 2021). Sebab, kepala madrasah memiliki tanggung jawab memberi arahan dan bimbingan kepada setiap anggota madrasah demi tercapainya tujuan dan menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif. Kepala madrasah dengan perannya sebagai agen perubahan, hendaknya memiliki visi perubahan. Sehingga dapat menciptakan arah yang jelas bagi madrasah (Widodo, 2017). Selain kepala madrasah, terdapat unsur penting yang juga berperan dalam tercapainya tujuan madrasah yaitu pendidik (guru). Guru merupakan unsur madrasah yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dan bertugas untuk membangun karakter peserta didik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kemampuan kepala madrasah dalam memimpin sangat berperan dalam mengembangkan potensi kinerja guru dan menciptakan proses pembelajaran efektif dan tepat sasaran. Kepala madrasah selalu memiliki gaya kepemimpinan tertentu dalam menjalankan tugasnya (Nursam, 2020) Kepala madrasah seharusnya dapat memimpin dan memiliki visi yang akan memposisikan dirinya dengan tepat dan dapat menyehatkan lingkungan madrasah. Kemudian, kepala madrasah yang bervisi kedepan mampu membuat inovasi dan perubahan terhadap para guru agar lebih meningkatkan dalam kinerjanya (Fransiska et al., 2020).

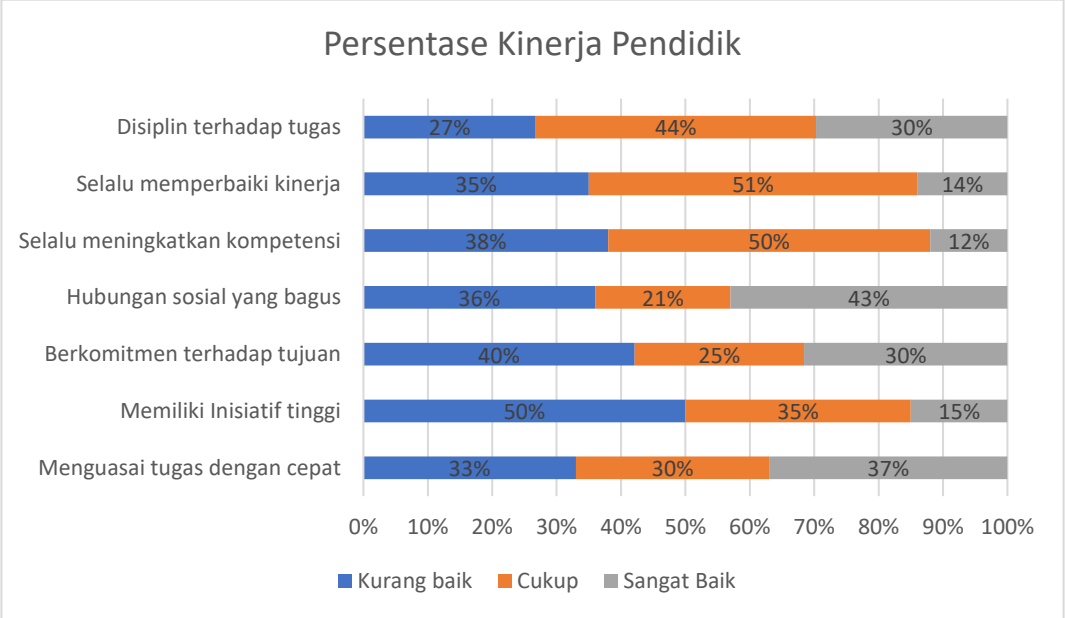
Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembentukan karakter peserta didik di madrasah. Sehingga pembentukan kinerja pendidik yang baik oleh kepala madrasah sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan, jika peserta didik yang dibentuk berkualitas maka akan meningkatkan eksistensi madrasah. Maka dari itu, berbagai strategi dan upaya harus terencana, juga dilaksanakan dengan baik agar kinerja pendidik dapat terus meningkat hingga tujuan pendidikan dan visi madrasah tercapai (Susanto, 2016).

Adanya Tujuan yang dimuat dalam visi menggambarkan masa depan yang ideal. Visi merupakan sebuah kebutuhan instansi, karena tanpa adanya visi karyawan atau staff madrasah akan mengalami kebingungan atau berkelakuan menyimpang dari tujuan yang diharapkan. Maka, diperlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing karyawannya agar mematuhi dan menjalankan visi tersebut. Seperti yang disebutkan Yasir (2020) bahwa tugas pemimpin yaitu untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yasir, 2020).

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandung merupakan instansi pendidikan negeri yang berdiri dibawah naungan Kementerian Agama RI. Madrasah Ibtidaiyah ini merupakan madrasah khusus sekolah. Terdapat dua Madrasah Ibitidaiyah Negeri yang ada di Kota Bandung. Eksistensi madrasah ini sudah sangat tinggi. Jika dilansir dari web resmi MIN 2 Kota Bandung menyebutkan jumlah romber dari kelas 1- 6 yaitu 19 rombel dengan jumlah siswa 514. Sedangkan berdasarkan web resmi MIN 1 Kota Bandung menyebutkan bahwa

total rombel di MIN 1 Kota Bandung tercatat pada tahun ajaran 2019/2020 berjumlah 24 rombel.

Berdassarkan hasil studi awal yang telah dilakukan peneliti, bahwa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung belum menerapkan gaya kepemimpinan visioner. Kepala madrasah cenderung masih dipengaruhi oleh kondisi emosionalnya, seperti terburu-buru dalam membuat suatu keputusan tanpa mempertimbangkan masukan dan saran dari tenaga pendidik (guru). Selain itu, terkadang kepala madrasah memberikan instruksi secara subjektif atau berdasarkan kepentingan pribadi. Berikut disajikan bagan hasil supervisi yang dilakukan kepala madrasah:




**Gambar 1. 1** Persentase kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung
Sumber: Hasil studi awal

Berdasarkan Gambar 1.1 menyebutkan bahwa kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bandung mayoritas masih dalam kategori kurang baik. Kurangnya arahan, bimbingan, serta dukungan sangat mempengaruhi hal tersebut. Sehingga sangat diperlukan perubahan gaya kepemimpinan kepala madrasah guna memperbaiki kinerja pendidik di MIN Kota Bandung. Gaya kepemimpinan yang cocok dengan masalah tersebut merupakan gaya kepemmpinan visioner. Terdapat empat hal yang membentuk kepemimpinan

visioner yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan mentor (Amanda, 2012). Penerapan gaya kepemimpinan visioner ini mampu meningkatkan kinerja pendidik di madrasah. Sejalan dengan hal tersebut, dalam penelitian Yasir (2020) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kumpar, baik secara parsial dan juga secara simultan. Yasir (2020) Menyebutkan juga bahwa diperlukan untuk meningkatkan fungsi kepemimpinan serta motivasi pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian terdahulu yang menjadi tumpuan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rizieq (2024) yang berjudul " Hubungan Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Pendidik". Aspek kebaharuan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu variable yang diteliti. Variable yang diangkat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan visioner dan pendidik (guru), sedangkan pada penelitian sebelumnya yaitu kepemimpinan situasional dan tenaga pendidik di MIN Kota Bandung. Berdasarkan hal tersebut, maka judul penelitian yang akan dilakukan yaitu **"Korelasional Antara Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dengan Kinerja Pendidik"** (Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung).

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini antara lain akan dibatasi pada:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan visioner kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung?
3. Bagaimana korelasional antara kepemimpinan visioner kepala madrasah dengan kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan visioner kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis korelasional antara kepemimpinan visioner kepala madrasah dengan kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.

**D. Manfaat Hasil Penelitian**

Dengan adanya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, madrasah, maupun pihak lain yang berkepentingan. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pentingnya meningkatkan kinerja tenaga pendidik di madrasah. Selain itu dapat digunakan sebagai gambaran terkait implementasi gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah dengan kinerja pendidik agar tercapainya tujuan dengan sempurna di lembaga pendidikan islam.
2. Manfaat praktis
   a. Sebagai bahan masukan kepada pihak kepala madrasah agar lebih mengutamakan gaya kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pendidik di madrasah.
   b. Mampu memberikan pemahaman tentang kinerja pendidik yang harus dikembangkan oleh kepada madrasah.
   c. Menjadi bahan penilaian bagi masyarakat terkait implementasi kepemimpinan visioner kepala madrasah di Mandrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandung.

**E. Kerangka Berpikir**

Menginspirasi anggota tim dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah di tetapkan adalah tugas pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepemimpinan menjadi suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan organisasi. Dalam peningkatan kinerja pendidik di madrasah diperlukan kerjasama antara kepala sekolah dan guru/pendidik. Pola atau gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Burt Namus (1992/4) menyatakan bahwa pemimpin visioner merupakan pemimpin yang efektif berdasarkan beberapa karakteristik yaitu senantiasa memiliki rencana, berorientasi penuh pada hasil, mengangkat visi misi yang menantang, menjadi kebutuhan dan terjangkau, mengkomunikasikan visi, memengaruhi orang lain untuk memperoleh dukungan dan bersemangat memanfaatkan sumber daya untuk mewujudkan visi.

Menurut Dedi Achmad (2009:143) terdapat 9 indikator gaya kepemimpinan visioner yaitu:

1. Memikirkan masa depan perusahan/lembaga

   Seorang pemimpin dapat dikatakan visioner apabila ia mampu menciptakan visi dan tujuan yang jelas sesuai dengan pemahaman perihal masa depan yang lebih maju dan perjuangan dalam peningkatan mutu yang lebih terarah.
2. Menciptakan budaya serta perilaku organisasi yang maju dan antisipatif

   Seorang pemimpin visioner sudah semestinya memiliki kemampuan dalam menciptakan budaya organisasi serta perilaku organisasi yang serius, karena hal ini penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Berupaya mewujudkan perusahaan/lembaga yang berkualitas

   Pada umumnya, pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan visioner akan selalu melihat kemampuan perusahaan atau organisasi yang tidak mampu dilihat oleh orang lain. Lalu, ia akan menciptakan ide-ide cemerlang yang bisa membuat organisasi yang dapat bersaing denga kompetitor diluar.
4. Memperjelas arah dan tujuan usaha, mudah dimengerti dan diartikulasikan

   Seorang memimpin visioner mampu mendeteksi arah perubahan dimasa yang akan datang dan juga berbagai peluang yang tersembunyi sekaligus meminimalkan resiko yang ada.
5. Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik

Para pemimpin yang visioner memiliki pandangan yang jelas akan visi dan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau kelompok yang ia pimpin demi perkembangan yang telah disepakati bersama.

6. Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan serta komitmen

   Perumusan visi yang jelas dan komitmen yang kuat akan mengarahkan dirinya sekaligus para anggota untuk tujuan bersama sehingga mimpi yang diinginkan dapat terwujud.

7. Menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi

   Nilai-nilai organisasi dan penciptaan nilai adalah jiwa dari keunggulan kompetitif seorang pemimpin visioner. Dia mendefinisikan nilai-nilai sebagai pernyataan utama dari sebuah organisasi, nilai-nilai dapat dikatakan juga sebagai pernyataan tentang bagaimana seorang pemimpin akan menempatkan diri mereka sendiri dan juga organisasi.

8. Memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar

   Seorang pemimpin yang visioner memiliki kemampuan dalam memotivasi karyawan untuk menghasilkan karya yang inovatif dan kreatif. Menjalin hubungan yang efektif dengan berbagai kalangan melalui motivasi serta nasehat yang diberikan secara natural dan spontan.

9. Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dengan kemampuan karyawan yang berbeda

   Visi yang dibuat oleh pemimpin yang visioner bukan hanya sekedar slogan dalam awang-awang namun mampu diimplementasikan dalam sebuah aksi nyata yang diserap oleh para anggota kelompok sehingga kerja sama dan sinergi pun terjalin (Dedi Achmad, 2009:143).

Barnawi (2012:15) terdapat beberapa indikator yang berhubungan dengan kinerja pendidik, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan merencanakan pembelajaran

   Kemampuan guru merencanakan pembelajaran disebut dengan kompetensi pedagogik. Perencanaan pembelajaran merupakan bagian dari sebuah perencanaan yang harus dilakukan oleh guru sebelum melakukan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

pembelajaran (Saitya, 2022, h. 10). Senturk & Camliyer menyimpulkan bahwa rencana pembelajaran harus diterapkan oleh guru guna membantu kegiatan belajar mengajar (Saitya, 2022, h. 11). Guru hendaknya mempunyai pelaksanaan yang maksimal, perencanaan yang harus dilakukan adalah tujuan pengajaran, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode mengajar, dan evaluasi belajar. Perencanaan merupakan bagian dari keseluruhan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran yang dituangkan dalam administrasi perangkat pengajaran (Riadi, 2017, h. 53).

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

   Guru sebagai pengelola proses pembelajaran bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi menyenangkan, mengembangkan bahan pembelajaran yang mampu untuk meningkatkan kemampuan murid untuk menyimak dan menguasai tujuan pembelajaran yang harus dicapai siswa. Guru harus mampu mengolah program belajar mengajar dan menguasai secara fungsional tentang pendekatan sistem pengajaran, asas pengajaran, prosedur-metode. Selain itu guru juga harus mampu mengelola kelas. Guru harus mampu menciptakan situasi sosial kelas agar kondusif dan menciptakan suasana pembelajaran yang baik (Riadi, 2017, h. 57).

   Guru harus mampu untuk mengelola interaksi belajar mengajar, berperan sebagai motivator, inspirator, fasilitator, evaluator, dan membantu penyelenggaraan administrasi kelas. Dalam proses pengajaran guru dituntut untuk cakap dalam aspek didaktis metodis agar siswa dapat belajar dengan giat (Riadi, 2017, h. 57)

3. Kemampuan menilai hasil pembelajaran

   Guru harus mampu mengukur kompetensi yang telah dicapai oleh siswa dari setiap proses pembelajaran atau setelah beberapa unit pembelajaran. Hal ini dimaksudkan agar guru dapat menentukan keputusan terhadap siswa tersebut, seperti apakah harus diadakan perbaikan sera menentukan rencana pembelajaran berikutnya baik dari segi materi atau rencana strategisnya. Guru hendaknya harus dapat menyusun instrument tes maupun nontes, mampu

membuat keputusan bagi posisi siswanya, sehingga guru mampu menetapkan kebijakan pembelajaran selanjutnya (Riadi, 2017, h. 54).

Seorang pendidik harus dapat menyadari bahwa penilaian siswa memiliki banyak tujuan seperti mengetahui seberapa banyak indikator kompetensi dasar suatu pelajaran tercapai, menilai kebutuhan individu dan kebutuhan pembelajaran, membantu mendorong siswa untuk belajar, membantu dan mendukung guru dalam menciptakan strategi pembelajaran yang lebih baik, dan meningkatkan kualifikasi akademik siswa. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses penilaian, yaitu orang yang mengetahui hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil peserta didik merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar (Rajagukguk, 2023, h. 1-2).

Supardi menjelaskan juga terkait indikator kinerja guru yaitu meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan (Muspawi, 2021, h. 101). Indikator kinerja guru juga sebenarnya sudah terdapat dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikan.
b. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
c. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktifitas belajar siswa di kelas.
d. Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

4. Kemampuan membimbing dan melatih peserta didik

Guru dituntut memiliki empat aspek untuk mengarahkan diri sebagai tenaga profesional. Salah satu kompetensi yang berkaitan langsung dengan tugas guru mengajar, membimbing dan mendidik siswa adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi ini menuntut kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mulai dari merancang, melaksanakan, sampai dengan mengevaluasi hasil belajar siswa sehingga tujuan pembelajaranpun tercapai.

Selain itu, mengajar bukan sekedar menanamkan, menyampaikan, menghubungkan pengetahuan saja, melainkan menyangkut kegiatan membimbing dan melatih siswa untuk belajar. Oleh karena itu, seorang guru harus menguasai keterampilan dasar mengajar.

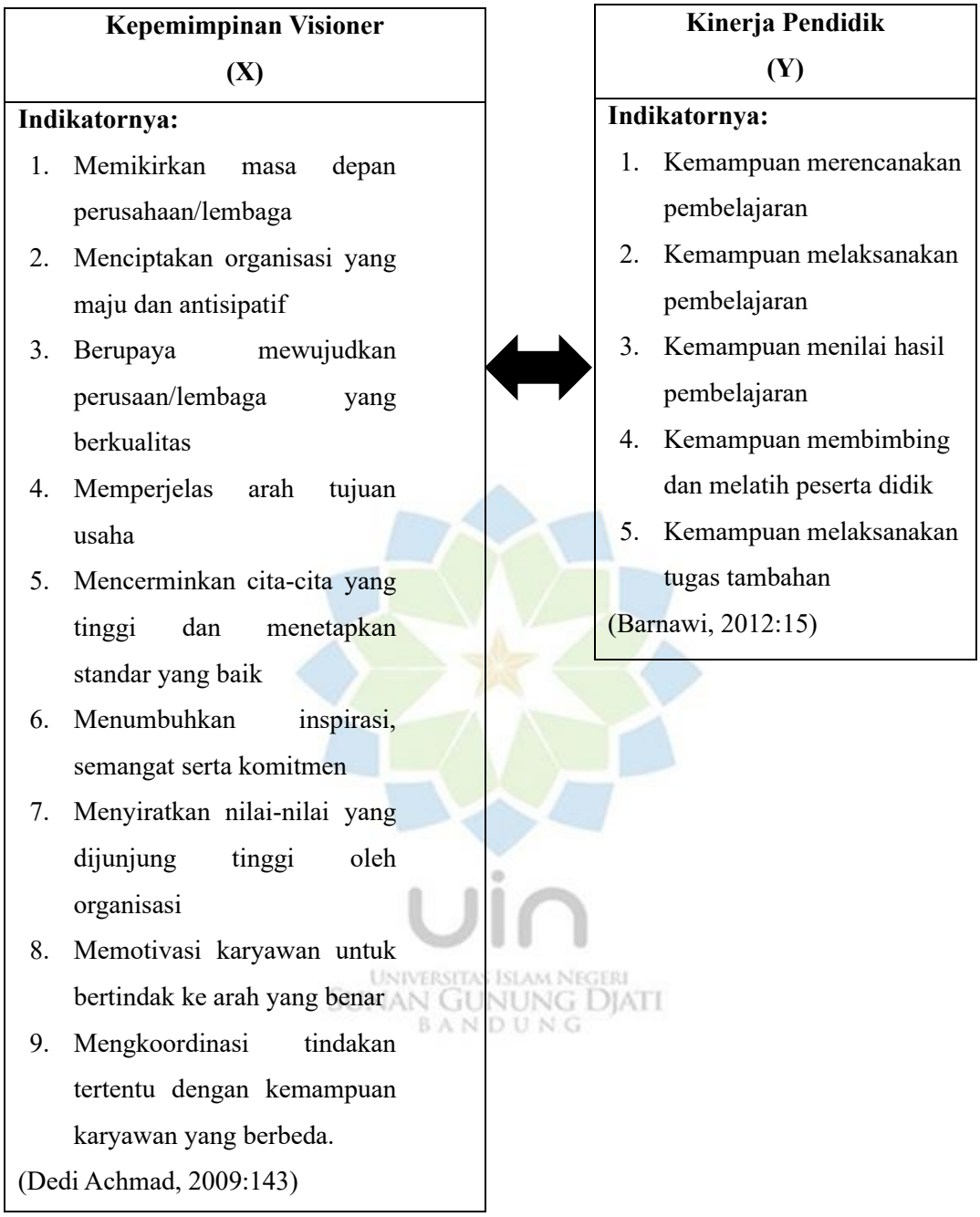
5. Kemampuan melaksanakan tugas tambahan

   Guru memiliki tugas tambahan yang masih merujuk pada tanggung jawab serta aktivitas ekstra yang diberikan kepada guru diluar dari tugas pokoknya yaitu membimbing dan mengajar. Guru diberikan tambahan tugas yang mencakup berbagai tanggung jawab yang berhubungan dengan madrasah (Hidayah et al., 2024, h. 86).

Hasil pekerjaan guru dilihat dari hasil yang telah dicapai oleh siswa. Dalam konteks pembelajaran, sistem evaluasi merupakan tolak ukur untuk menilai sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, yang mana sistem evaluasi tidak hanya benbentuk tugas, ulangan, akan tetapi guru juga dapat menilai siswa dari segi afektif, kognitif, dan psikomotorik. Oleh karena itu seorang guru harus melakukan evaluasi terhadap belajar siswa untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan siswa dalam mengikuti proses kegiatan belajar (Muspawi, 2021, h. 103).

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik yaitu ada dua faktor antara lain internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat memengaruhi hal tersebut yaitu kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, motivasi, dan kedisiplinan. Sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan sekolah, insentif dan gaji, juga kebijakan sekolah (Munawir et al., 2022). Secara sistematis, kerangka pemikiran ini disajikan pada Gambar 1 di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG




**Gambar 1. 2** Kerangka Berpikir

**Keterangan:**

X : Kepemimpinan Visioner

Y : Kinerja Pendidik

: Korelasional Kepemimpinan Visioner dengan Kinerja Pendidik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

## F. Hipotesis

Menurut Cresswell Hipotesisi adalah perkiraan yang dibuat oleh peneliti mengenai korelasi antara kedua variabel yang diinginkan. Hipotesis tersebut seringkali berbentuk angka atas populasi yang diukur dari data sampel penelitian (Cresswell, 2014). Dari pembahasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_a$: Terdapat hubungan antara variabel X (Kepemimpinan visioner kepala madrasah) dengan variabel Y (kinerja pendidik).

Dari uraian hipotesis tersebut, penulis meyakini hipotesis pada penelitian ini bahwa "Terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala madrasah dengan kinerja pendidik". (Nikolaus Anggal, Kristianus, dan Zakeu Daeng Lio., 2019).

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian, maka dilakukan penelusuran lebih lanjut terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Berikut penulis gambarkan melalui tabel perbedaan dan persamaan diantara penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 1. 1** Hasil penelitian terdahulu

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Faizah nur Amalia, Maisyaroh, dan Bambang sumarsono. "Hubungan kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru dengan keefektifan sekolah dasar negeri". (2021). | Membahas terkait hubungan visioner kepala sekolah dan kinerja guru | Terletak pada indikator yang diambil, dimana peneliti lebih menfokus pada indikator variabel X menurut Tatty & Dedi, 2009:143 sedangkan pada penelitian sebelumnya indikator variabel | Kepemimpinan visioner kepala sekolah, kinerja guru, dan keefektifan sekolah dalam kategori sedang yaitu terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner dengan keefektifan |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | X menurut Nanus, 2001. Perbedaan lainnya juga terdapat pada jumlah populasi serta sampel penelitian dan lokasi penelitian | sekolah, dan terdapat hubungan antara kinerja guru dengan keefektifan sekolah, terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner dan kinerja guru dengan keefektifan sekolah di SDN Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang. |
| 2 | Nikolaus Anggal, Kristianus, dan Zakeu Daeng Lio. "Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkakan kinerja guru". (2019). | Membahas terkait hubungan visioner kepala sekolah dan kinerja guru. | Perbedaan terletak pada objek lokasi penelitian dan indikator dalam kerangka berfikirnya juga berbeda. | Peningkatan kinerja guru sesudah penerapan kepemimpinan visioner kepala sekolah lebih besar dari kinerja guru sebelum penerapan |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | | kepemimpinan visioner di sekolah. |
| 3 | Sumrotul Ilmiyah. "Pengaruh Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi siswa gemilang SMP An-Nur Al Anwar Bululawang Malang". (2023). | Membahas terkait pengaruh visioner kepala sekolah dan kinerja guru. | Pada penelitian yang akan dilakukan, tidak membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi peserta didik. Jadi hanya akan condong kepada hubungan kepemimpinan visioner dengan kinerja tenaga kependidikan saja. | Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengarh secara simultan terhadap hasil prestasi belajar siswa gemilang SMP An-nur dengan 0,000. |
| 4 | Rati Purwanto. "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko". (2021). | Membahas terkait hubungan visioner kepala sekolah. | Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada metode penelitian, serta penelitian yang di ambil penulis mengambil kuantitatif sedangkan ini kualitatif perbedaan lain | Hasil penelitian best practice yang dapat penulis kemukakan adalah Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah SD Negeri Soko dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas SD Negeri Soko |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | terdapat pada lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, populasi serta sampel penelitian. | dapat dikategorikan kategori tinggi. Selain itu, kinerja guru SD Negeri Soko dalam merencanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran sangat baik. |
| 5 | Marlizah, Rahmattullah, Zahraini. (2024) "Gaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan Kabupaten Aceh Selatan" | Membahas terkait hubungan visioner kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik. | Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada metode penelitian, serta penelitian yang di ambil penulis mengambil kuantitatif sedangkan ini kualitatif perbedaan lain terdapat pada lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, populasi serta sampel penelitian. Dan | gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kenerja tenaga kependidikan di SD Negeri 2 Bakongan dilakukan dengan menjadikan diri kepala sekolah penentu arah kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Menjadikan dirinya sebagai agen perubahan, |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | juga terdapat perbedaan pada variabel X. | juru bicara dan pelatih yang selalu terlibat dalam membicarakan kebijakan pendidikan kepada bawahannya baik melalui pelatihan maupun diskusi lainnya. |
| 6 | Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2015) "Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri" | Membahas terkait kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai. | Pada penelitian ini tidak membahas bagaimana kepemimpinan visioner di instansi pendidikan akan tetapi penelitian ini membahas kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai di salah satu Bank Syariah Mandiri. | Berdasarkan hipotesis penelitian dan temuan dalam penelitian bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 69,4 %. |
| 7 | Ai Irma Nurhabibah (2021). "Hubungan | Membahas terkait hubungan | Dalam penelitian ini membahas | Kepemimpinan visioner |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | Antara Kepemimpinan Visioner Kiai Dengan Karakter Kreatif Santri di Pondok Pesantren Mahasiswa di Kecamatan Cibiru" | kepemimpinan visioner. | terkait hubungan kepemimpinan visioner kiai dengan karakter kreatif santri dan indikator yang digunakan juga berbeda. | mempunyai hubungan yang signifikan terhadap karakter kreatif santri di Kecamatan Cibiru santri dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu 0,000<0,05 maka terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinann visioner kiai dengan karakter kreatif santri. |
| 8 | Hubungan Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Tenaga Pendidik di MIN Kota Bandung. | Membahas terkait hubungan kepemimpinan kepala madrasah dam kinerja pendidik | Penelitian ini membahas terkait kepemimpinan situasional kepala madrasah sedangkan penulis membahas terkait kepemimpinan visioner kepala madrasah. | Hubungan kepemimpinan situasional kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik, hasil uji normalitas diketahui bahwa kedua variabel bernilai 0,262 (Vx) dan 0,861 (Vy) > 0,05 yang artinya nilai residual |

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | | berdistribusi normal. |
| 9 | Isra Adawiyah Siregar (2020). "kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam meningkatkan manajemen mutu pembelajaran di MTs Madinatussalam Kec. Percut Sei Tuan". | Membahas terkait kepemimpinan visioner kepala madrasah. | Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada metode penelitian, serta penelitian yang di ambil penulis mengambil kuantitatif sedangkan ini kualitatif perbedaan lain terdapat pada lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, populasi serta sampel penelitian. Dan juga terdapat perbedaan pada variabel X. | Hasil penelitian ini menunjukkan ada tiga point terpenting dalam kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam meningkatkan manajemen mutu pembelajaran di MTs Madinatussalam Kec. Percut Sei Tuan, yaitu: perencanaan dalam proses mutu pembelajaran, pelaksanaan mutu pembelajaran, evaluasi mutu pembelajaran. Dalam perannya kepala madrasah mengaplikasikan mutu sesuai dengan keadaan madrasah sebelumnya yaitu dengan kondisi |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | | yang tidak sebaik sekarang ini. |
| 10 | Ayang Faridatul Bahiyah (2023). "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Muncang Kabupaten Lebak" | Terdapat pada variabel x dan y. | Terdapat pada lokasi yang di ambil dan pada penelitian ini meneliti terkait pengaruh. | Hasil penelitian menunjukan: pertama, kepemimpinan visioner kepala sekolah secara rata-rata ada pada taraf baik mencapai 78%; kedua, kinerja guru secara rata-rata ada pada taraf baik mencapai 73%; ketiga, dari hasil uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel pada α = 0, 05 dan derajat kebebasan 16, yakni 3,83 >1,71. Korelasi antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kinerja guru 39% ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kedua |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | | | | variabel tersebut, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG