

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah proses panjang dan berkelanjutan untuk mentransformasikan peserta didik menjadi manusia yang sesuai dengan penciptaannya, yaitu bermanfaat bagi dirinya, bagi sesama, bagi alam semesta, beserta segenap isi peradabannya (Kadir, 2012). Dalam bahasa Romawi pendidikan diistilahkan sebagai *educate* yang berarti mengeluarkan sesuatu yang berada di dalam, dan dalam bahasa Inggris pendidikan diistilahkan *to educate* yang berarti memperbaiki moral dan melatih intelektual (Nuh, 2014). Dalam sebuah instansi pendidikan, perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu sekolah dalam mewujudkan tujuannya.

Untuk sebuah instansi pendidikan, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena sekolah membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi para tenaga kependidikan dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi sekolah ke arah yang lebih baik di setiap waktunya. Secara tidak disadari seorang pemimpin melaksanakan perannya dengan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan cerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin, meskipun hal ini tidak mutlak.

Kepemimpinan (*Leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*Leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal (Sutrisno, 2014). Kemampuan tersebut digunakan untuk dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien (Jahari & Syarbini, 2013). Sejalan dengan itu maka salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu untuk diterapkan dan dikembangkan di sekolah yang ada di Indonesia yaitu kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan model transformasional adalah sebuah jawaban untuk permasalahan zaman saat ini seperti menurut Danim (2009) untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sekolah, pola kepemimpinan

transformatif merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Sarros dan Butchatsky menyatakan bahwa banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa gaya kepemimpinan transformatif merupakan konsep kepemimpinan terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin (Triyono, 2019).

Kepemimpinan transformatif memiliki ciri-ciri seperti mampu menginspirasi perubahan positif, membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, bersikap visioner, terbuka terhadap ide-ide baru, serta peduli terhadap perkembangan individu. Pemimpin transformatif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas pribadi dan profesional pengikutnya. Menurut Bass (2006), kepemimpinan transformatif terdiri dari empat indikator utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*), yang masing-masing menggambarkan peran pemimpin dalam menjadi teladan, memberi semangat, mendorong kreativitas, dan memperhatikan kebutuhan individu secara personal.

Kinerja menurut Prawirosentono (2008) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, tentunya didukung oleh kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Wahyuddin (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain.

Tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (makro atau mikro) atas penyelenggaraan pendidikan (Aristianingsih et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan mencakup pengakuan terhadap pentingnya

tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya vital yang berkontribusi pada tujuan sekolah (Rosyad & Zuchdi, 2018).

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat berpengaruh dalam sekolah, terutama dalam meningkatkan kinerja keseluruhan institusi pendidikan. Tenaga pendidik, seperti guru dan dosen, memiliki peran krusial dalam proses pembelajaran, di mana mereka tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Tenaga kependidikan meliputi pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan (Juhji, 2017). Kinerja tenaga kependidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Juniarti (2024) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan dengan kontribusi sebesar 73.8%. Penelitian yang dilakukan oleh (Idris et al., 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya, semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai juga meningkat. Secara Bersama-sama, kedua faktor ini menyumbang pengaruh 57.7% terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Motivasi yang tinggi dalam diri pegawai menjadi dorongan utama bagi peningkatan kualitas kinerja. Kinerja yang unggul akan didapati dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk mewujudnya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya (Mangkunegara, 2013). Kinerja yang unggul tercemin dari kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil terbaik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan Bersama Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Bapak Yahya, S.Pd.I, yang menunjukkan bahwa MAN 3 Cijantung Ciamis telah mulai menerapkan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan madrasah, yang ditandai dengan adanya upaya kepala madrasah dalam membangun visi, memberikan motivasi, serta mendorong perubahan positif di lingkungan sekolah. Meskipun pendekatan ini membawa semangat baru bagi sebagian guru dan tenaga kependidikan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala, salah satunya adalah kurang maksimalnya perhatian yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal dukungan, komunikasi dan keterlibatan aktif. Kondisi ini disebabkan oleh masa jabatan kepala madrasah yang baru berlangsung sejak tahun 2023, sehingga waktu untuk proses penyesuaian dan pemetaan kebutuhan belum sepenuhnya terlaksana secara menyeluruh dan merata.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis merupakan elemen penting dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta operasional madrasah. Adapun rincian jumlah dan jabatan masing-masing personel yang disajikan pada tabel dibawah ini.

*Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan*

No	Jumlah	Jenis	Bidang
1	31	Tenaga Pendidik	Guru Mata Pelajaran
2	9	Tenaga Kependidikan	Waka Kurikulum
3			Waka Sarana Prasarana
4			Waka Kesiswaan
5			Kepala Tata Usaha
6			Staf Bidang Kepegawaian
7			Staf Bidang Keuangan
8			Staf Bidang Perpustakaan
9			Staf Bidang Humas
10			Petugas Kebersihan

Sumber: Dokumen data Madrasah

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis pada umumnya telah menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Namun 10% yang terlihat kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang maksimal dalam melaksanakan perannya di sekolah. Kurangnya motivasi dan

perhatian yang diberikan oleh kepala madrasah membuat beberapa guru dan staf merasa tidak didukung secara penuh dalam menjalankan tugas dan pengembangan diri mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis masih belum optimal, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Bapak Yahya, S.Pd.I, pada tanggal 16 Juni 2025 pukul 09.50 WIB.

Kepemimpinan transformasional perlu dianalisis karena gaya kepemimpinan ini diyakini dapat membangkitkan semangat, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja tenaga pendidikan melalui pendekatan yang inspiratif, komunikatif, serta responsif terhadap kebutuhan individu. Saat seorang pemimpin bisa menjadi panutan, menyampaikan visi yang jelas, dan menjalin hubungan baik dengan staf, maka secara logis tenaga kependidikan akan merasa dihargai, lebih termotivasi, dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, bila dukungan itu sedikit, maka motivasi kerja akan berkurang dan berpengaruh pada menurunnya kinerja institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kependidikan, terutama dalam konteks madrasah.

Adapun Batasan dalam penelitian ini difokuskan pada dua aspek utama. Pertama, objek yang diteliti adalah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah di MAN 3 Cijantung Ciamis. Kedua, penelitian ini berfokus pada kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya dalam kaitannya dengan motivasi, dukungan yang diterima, serta dampaknya terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan madrasah.

Dengan melihat pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam membentuk kinerja tenaga kependidikan di lingkungan madrasah, serta munculnya indikasi bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis belum sepenuhnya optimal yang diduga berkaitan dengan pendekatan kepemimpinan yang diterapkan, maka peneliti memandang perlu untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja tenaga kependidikan. Pengkajian ini menjadi relevan mengingat kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih

produktif, inspiratif, dan suportif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan”** sebagai bentuk kontribusi ilmiah dalam mendukung peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman teoretis, tetapi juga menawarkan masukan praktis bagi pengembangan kepemimpinan yang efektif, khususnya di tingkat madrasah.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti menulis rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di MAN 3 Cijantung Ciamis?
2. Bagaimana Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di MAN 3 Cijantung Ciamis.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Cijantung Ciamis.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis maupun pembaca yang dapat ditinjau dari segi teori maupun praktis nya.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan akademik serta menjadi referensi dalam memahami kepemimpinan di lingkungan pendidikan. Selain itu,

penelitian ini juga memberi sumbangan teori dalam manajemen pendidikan, khususnya terkait peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi sekolah akan pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MAN 3 Cijantung Ciamis yang sesuai dengan keinginan para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Bagi Pimpinan Madrasah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah karena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

### c. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian ini diharapkan pegawai lebih semangat dan mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai yang profesional sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

## E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*) yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, dan variabel Y sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Secara konseptual, kerangka pemikiran pada penelitian ini didasarkan kepada pengaruh antara variabel independent (Kepemimpinan Transformasional) dan variabel dependen (Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan).

Secara etimologi "kepemimpinan" berasal dari kata "pemimpin" dalam bahasa inggris *leader* bentuk kata kerja dari *to lead*, yang berarti memimpin (Rusdiana, 2015). Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses atau usaha dan keterampilan mempengaruhi orang kelompok orang agar dapat bergerak dan bekerja sama dengan maksimal dan sepenuh hati sesuai situasi atau kondisi untuk mencapai

tujuan yang ditetapkan (Rusdiana, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan Bersama.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*). Adapun istilah transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya (Khasanah, 2019). Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berperan penting dalam menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan di segala bidang dalam lembaga pendidikan. Menurut Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio (2006) terdapat 4 indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1. *Idealized influence* (Pengaruh Ideal)

Perilaku pemimpin yang membuatnya dikagumi sehingga pegawai sangat memuji, mengagungkan, mengikuti dan mencontoh. Pemimpin menunjukkan keyakinan dan daya tarik kepada pengikutnya sehingga terjadi ikatan emosional pada tingkatan tertentu.

2. *Inspirational motivation* (Motivasi Inspirasi)

Perilaku pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong, dan memberi inspirasi pengikutnya. Pemimpin memberi tantangan kepada pengikutnya untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan memberi tugas yang berarti.

3. *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin yang berani mengambil risiko dan terbuka terhadap ide pengikut mampu membangkitkan semangat serta mendorong kreativitas mereka. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang partisipatif dan membuat pengikut merasa

dihargai. Visi pemimpin menjadi kerangka pikir yang mengarahkan pengikut dalam mengaitkan diri dengan pimpinan, organisasi, sesama rekan kerja, serta tujuan bersama.

#### 4. *Individualized consideration* (Pertimbangan Individual)

Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Pemimpin yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*, kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja (Barnawi, 2014). Sedangkan menurut Rivai kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas (Pianda, 2018).

Kinerja merupakan penampilan kerja yang menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dalam bekerja, dan hal tersebut menjadikan seorang pekerja untuk mengambil alih tanggung jawab dan kepemilikan secara menyeluruh terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dapat mengekspresikan potensinya secara optimal maka ia dapat menangani suatu pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pemimpin sangat penting dan berkaitan dengan kinerja bawahannya baik secara individual maupun secara kelembagaan.

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan sumber utama yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Meskipun suatu organisasi memiliki fasilitas dan sarana yang baik dan lengkap, semuanya tidak akan berfungsi dengan baik tanpa keberadaan tenaga kerja yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Oleh karena itu, kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja tenaga pendidikan sangat penting dalam lembaga pendidikan dan ini akan memiliki dampak bagi tenaga kependidikan agar dapat memiliki suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja yang baik dari tenaga kependidikan juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil belajar siswa. Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari seseorang atau pekerja setelah dia melakukan sesuatu dalam hal pekerjaannya (Kurnaeli & Sari, 2018).

Berdasarkan PP No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan diharapkan memiliki tiga kompetensi utama, yaitu kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam penelitian ini, kompetensi pedagogik yang secara regulasi melekat pada guru dipandang telah terintegrasi dalam kompetensi profesional, karena mencerminkan keahlian guru dalam mengelola pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini indikator kinerja tenaga kependidikan disusun dengan mengacu pada tiga aspek tersebut yang dijabarkan secara operasional, yaitu sebagai berikut.

#### 1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian mencerminkan nilai-nilai personal dalam menjalankan tugas, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas. Kompetensi ini penting sebagai dasar dalam membangun iklim kerja yang profesional dan kondusif di lingkungan sekolah.

#### 2. Kompetensi Sosial

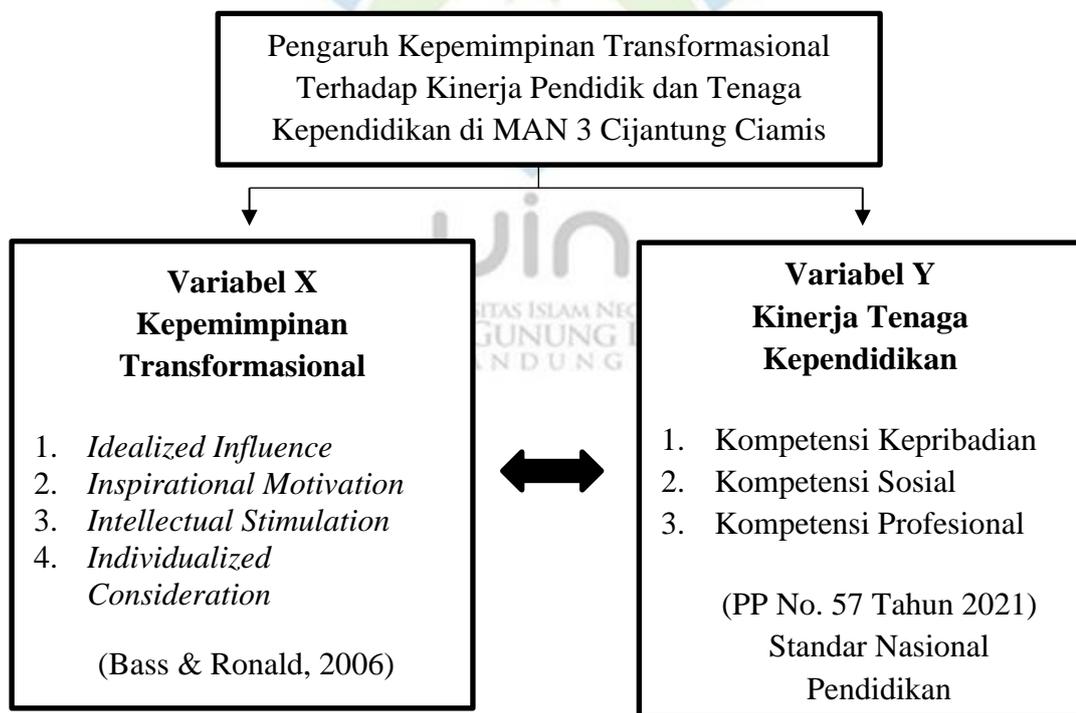
Kompetensi sosial merupakan kemampuan dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan warga sekolah dan masyarakat. Kompetensi ini mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, serta membangun sikap terbuka dan toleran dalam pelaksanaan tugas.

#### 3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional tenaga kependidikan mencerminkan kemampuan teknis dan spesialisasi dalam bidang tugas yang diemban. Kompetensi ini penting untuk menjamin layanan pendidikan yang tertib, akurat, dan mendukung kelancaran operasional sekolah.

Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sugianto, 2011). Kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena mampu membangkitkan semangat, memberi inspirasi, serta mendorong perubahan positif dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin dengan gaya ini membangun visi yang jelas, memberi motivasi dan dukungan emosional, sehingga staf terdorong berinovasi dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, merasa dihargai dan lebih termotivasi.

Untuk memahami pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan variabel dependen (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan), digunakan skema kerangka berpikir berikut.:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

⇒ : Variabel X mempengaruhi Variabel Y

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat oleh penulis tentang hubungan antar variabel. Hipotesis ini berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data yang menjadi sampel penelitian (Creswell, 2018). Uji hipotesis adalah salah satu cara yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Gangga Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, 2021).

Pada penelitian ini, hipotesis yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Cijantung Ciamis.
- b. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Cijantung Ciamis.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tema dan latar belakang penelitian, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dalam variabel, permasalahan, maupun pengelolaannya. Adapun beberapa hasil penelitian tersebut di antaranya:

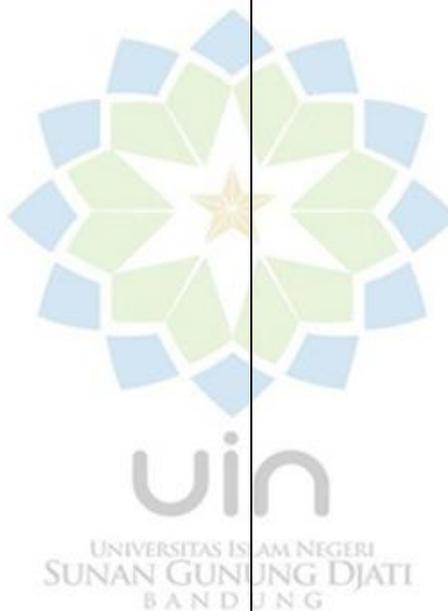
Tabel 1.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Alma Juniarti (2024) berjudul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Era Digital (Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Bandung)”	Kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, Kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel terikat	Menggunakan pendekatan korelasional kuantitatif	Berdasarkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN se-Kota Bandung. Selain itu penelitian ini juga memperoleh hasil dari uji koefisien

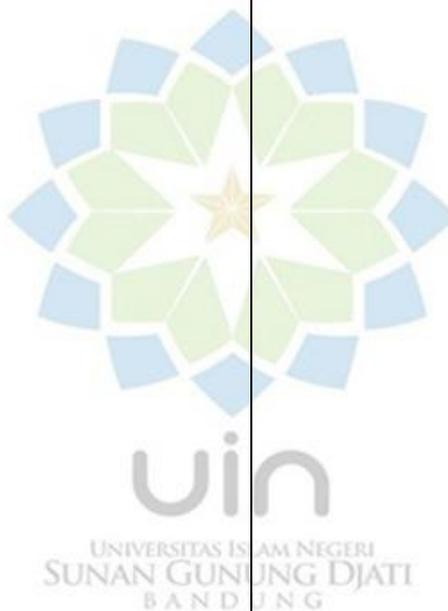
				determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,738 atau 73,8% yang artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional secara serentak mempengaruhi variabel kinerja tenaga kependidikan. Sisanya sebanyak 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
2	Syahrudin, Mustaking & Idris (2023) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX"	Fokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja tenaga kependidikan	Menggunakan dua variabel bebas	Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di LLPT Wilayah IX. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai t hitung sebesar 2.277 > t tabel 1.998, Hal ini menunjukkan bahwa $H_0$ diterima dan berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai t hitung

				sebesar 8.040 > t tabel 1.998. Hal ini menunjukkan bahwa $H_0$ diterima dan berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi mempengaruhi variabel dependen sebesar 57.7%.
3	Aisyah Nur Rahmadini (2024) Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)”	Sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja	Terdapat variabel mediasi yaitu keterlibatan karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan (tenaga kependidikan). Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,189, T-statistic sebesar 2,146 (> 1,98) dan nilai p-value sebesar 0,032 < 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa $H_1$ diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ilma Rahmatul Laila (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan”.	Menggunakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel bebas.	Objek penelitian adalah Tenaga Pendidik	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA N 1 Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian statistik (Uji T) bahwa nilai Thitung 3,536 > nilai Ttabel 2.028 Adanya pengaruh yang didapat dari hasil uji regresi linear sederhana sebesar 0.616, dan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan jumlah besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ialah sebesar 25.8% berarti sisanya 74.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



5	<p>Nani Juwanti dkk (2022) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja”,</p>	<p>Meneliti kepemimpinan transformasional dan kinerja.</p>	<p>Fokus utama pada disiplin kerja (Variabel Y)</p>	<p>Analisis Variant (R2) atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin dan kepuasan mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja guru sebesar 86,4%, dan sisanya sebesar 13,6% diterangkan oleh kontrak lainnya. Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variabilitas kontrak disiplin kerja sebesar 72,3%, dan sisanya sebesar 27,7% diterangkan oleh kontrak lainnya.</p>
6	<p>Nur Annisa Fauziana dkk (2024) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Pendidikan: Narrative Literature Review”.</p>	<p>Sama-sama membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah.</p>	<p>Menggunakan pendekatan narrative literature review.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor penting keberhasilan pendidikan, karena sebagai pemimpin tertinggi ia mendorong, mengarahkan, dan memotivasi guru</p>



				serta tenaga kependidikan untuk mencapai visi dan tujuan bersama.
7	M. Miftah Alfiani & Yayuk Fauziah (2020) berjudul “Manajemen Kepemimpinan Transformasioanl dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan”.	Membahas peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui gaya kepemimpinan.	Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Taman.
8	Ferliana Maysaroh dkk (2023) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Tata Usaha Terhadap Kinerja Kependidikan di MAN 2 Kota Malang”.	Kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Menggunakan dua variabel bebas dengan kontribusi berbeda.	Berdasarkan pengujian secara koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ditemukan hasil 24,9% pada X1 ke Y dan pada X2 ke Y hasilnya 0,03%. Dan untuk Uji t dari H1 $0,006 < t \text{ tabel } 2,052$ yang artinya berpengaruh, dari H2 sebesar $0,808 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,241 < t \text{ tabel } 2,052$ tidak berpengaruh dan untuk Uji F H3 nilai $4,516 > F \text{ tabel } 3,34$ dikatakan secara simultan berpengaruh. Pada penelitian ini bisa dikatakan ada

				<p>pengaruh besar dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan sehingga bisa meningkatkan segala macam kinerja dari tenaga kependidikan.</p>
9	<p>Salman Azmi Pauzi Bunyamin (2024) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian Pada Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut)”.</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional.</p>	<p>Fokus penelitian tenaga pendidik (Variabel Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan Transformasional yang diukur berdasarkan empat indikator terbukti pada kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,40; (2) Kinerja Tenaga Pendidik, yang dinilai melalui tiga indikator berada pada kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,35. Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan Transformasional dan kinerja Tenaga Pendidik di MA Assalam Peundeuy Garut, sebesar 33,8%. Adapun implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat meningkatkan</p>

				kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut.
10	Aulia Febri Romadhoni & Erny Roesminingsih (2024) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Lamongan”.	Sama-sama membahas kepemimpinan transformasional kepala madrasah	Terdapat 2 variabel X yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.	Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ , yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ , yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil analisis regresi ganda menunjukkan nilai Fhitung sebesar 3,652 dengan signifikansi 0,029, lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

