

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu pondasi utama dalam pembangunan nasional, karena kualitas manusia menentukan keberhasilan suatu bangsa dalam menghadapi berbagai tantangan global. Dalam perspektif pembangunan berkelanjutan, sistem pendidikan memegang peran sentral karena menjadi sarana utama untuk mengembangkan potensi individu, meningkatkan keterampilan, serta membentuk karakter dan moralitas warga negara. Pendidikan nasional, sebagaimana diamanatkan dalam (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003) ditujukan untuk mengoptimalkan berbagai potensi yang ada pada diri peserta didik, sehingga mereka tumbuh menjadi individu yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, sehat jasmani dan rohani, berpengetahuan luas, terampil, inovatif, memiliki kemandirian, dan berperan sebagai warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya berorientasi pada aspek akademik, tetapi juga pada aspek moral, spiritual, dan sosial, sehingga hasil pendidikan dapat meningkatkan kualitas hidup dan martabat bangsa secara menyeluruh.

Dalam konteks madrasah, tujuan pendidikan nasional ini dioperasionalkan dengan menggali potensi peserta didik secara holistik, sehingga lulusan madrasah diharapkan menjadi insan yang beriman, berakhlak baik, dan kompeten dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Madrasah, sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang terintegrasi dengan sistem pendidikan nasional, memiliki peran ganda: sebagai pengembang keilmuan umum sekaligus pembentuk karakter keislaman. Oleh karena itu, mutu pendidikan madrasah tidak hanya diukur dari angka-angka prestasi akademik, tetapi juga dari sejauh mana madrasah berhasil membentuk kepribadian, akhlak, dan keberpihakan peserta didik terhadap nilai-nilai keislaman dan kebangsaan. Dalam proses ini, guru menempati posisi sangat sentral, karena mereka adalah

aktor utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian, dan pembinaan karakter peserta didik.

Kualitas kinerja guru menjadi penentu keberlanjutan lembaga pendidikan sekaligus efektivitas sistem kebijakan sekolah, karena kualitas sekolah secara langsung dipengaruhi oleh sejauh mana guru mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik. Untuk dapat menjalankan peran tersebut secara optimal, guru harus memiliki profil kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai, dan karakteristik pribadi yang mendukung profesionalisme. Hal ini sejalan dengan (UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005), yang menegaskan bahwa guru dapat dimaknai sebagai seorang pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab dalam proses pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, hingga penilaian dan evaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Profesionalisme guru ini menuntut bukan hanya kemampuan teknis mengajar, tetapi juga kesiapan menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan dinamika sosial-budaya yang terus berubah.

Agar kinerja guru dapat dikembangkan secara berkelanjutan, diperlukan sistem kepemimpinan yang efektif di lingkungan madrasah, di mana kepala madrasah berperan sebagai pemimpin, pengelola, sekaligus penggerak seluruh sumber daya pendidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi manajerial, supervisi, kewirausahaan, serta pengembangan profesional guru guna meningkatkan mutu pendidikan. Tanggung jawab tersebut ditegaskan dalam Peraturan Menteri Agama No. 24 Tahun 2018, Pasal 3, Ayat 1, Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama No.58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah (2018) yang menempatkan kepala madrasah sebagai guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan pada madrasah serta memiliki kompetensi yang mendukung peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Dalam implementasinya, kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi

pada pengembangan profesional guru secara berkelanjutan sehingga mendorong peningkatan kompetensi, disiplin, inovasi pembelajaran, dan etos kerja. Kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, partisipatif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi faktor strategis dalam mewujudkan madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif serta mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Namun, dalam kenyataan di lapangan, hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru tidak selalu berjalan sebagaimana diharapkan. Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan kepala madrasah berperan penting, namun pengaruhnya bersifat kontekstual dan diperantarai oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem insentif, dan kebijakan pengelolaan dana. Studi yang dilakukan oleh Juniarti et al., (2020) terhadap guru di SMP Negeri 12 Prabumulih menemukan bahwa guru sering mengalami masalah kehadiran, termasuk datang terlambat atau tidak hadir sama sekali. Fenomena ini sebagian disebabkan oleh beban kegiatan kepala sekolah yang mengharuskannya menghadiri banyak rapat dan koordinasi dengan lembaga lain, sehingga waktu interaksi dengan guru menjadi sangat terbatas. Kondisi seperti ini dapat menciptakan jarak komunikasi antara kepala sekolah dan guru, sehingga pembinaan, supervisi, dan pemberian umpan balik menjadi tidak optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kedisiplinan dan kinerja guru.

Di sisi lain, Januari et al., (2017) meneliti dua sekolah dasar Islam, yaitu SD Islam Tompokersan dan SD Al-Ikhlas Lumajang, dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak menunjukkan korelasi linier yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan guru dan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kepala madrasah memiliki peran strategis, gaya kepemimpinan tertentu tidak selalu berdampak langsung dan pasti pada kedisiplinan atau kinerja guru, karena keduanya juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti struktur organisasi, sistem penghargaan, dan budaya kerja di sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah bersifat kompleks dan multi-dimensi, sehingga perlu dianalisis lebih

mendalam dalam konteks tertentu agar tidak disederhanakan hanya ke dalam hubungan “gaya kepemimpinan → kinerja guru” secara langsung tanpa memperhatikan faktor mediasi dan moderasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di MTsN 2 Kota Bandung, diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang sudah berupaya memberikan teladan, membangun komunikasi yang baik, dan melakukan supervisi secara rutin tetap belum mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal karena masih ada beberapa hambatan, termasuk masih memerlukan suri tauladan yang lebih maksimal, serta minimnya pemberdayaan staf. Salah satu kendala utama adalah terbatasnya motivasi non-material bagi guru, terutama karena tidak adanya anggaran khusus untuk memberikan insentif, yang diperparah dengan aturan penggunaan dana BOS yang kaku sehingga sulit dialokasikan untuk pengembangan profesional guru. Di sisi lain, masih ada guru yang kurang siap atau menolak inovasi pembelajaran yang diterapkan. Akibatnya, upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru menghadapi berbagai tantangan yang saling berkaitan dan membutuhkan solusi yang menyeluruh.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah di MTsN 2 Kota Bandung menghadapi berbagai tantangan nyata dalam upayanya meningkatkan kinerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah belum sepenuhnya berhasil meningkatkan kinerja guru secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru di MTsN 2 Kota Bandung?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN 2 Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Bandung
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN 2 Kota Bandung
3. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN 2 Kota Bandung

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan keilmuan, khususnya di bidang kepemimpinan pendidikan dan peningkatan kinerja guru. Dengan begitu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah untuk memperkaya literatur yang relevan serta menjadi dasar bagi penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi MTsN 2 Kota Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi MTsN 2 Kota Bandung dalam meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah, khususnya melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah sebagai upaya meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.
- b. Bagi Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mendorong terjalinnya kerja sama yang lebih efektif antara guru dan kepala

madrasah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas.

- c. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai penerapan teori kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dalam konteks nyata di lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, analitis, dan sistematis dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan.

E.Kerangka Berfikir

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dinamika perubahan sosial yang berlangsung begitu cepat disertai krisis multidimensi yang terus berkepanjangan di Indonesia membuat sosok pemimpin ideal dengan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya semakin sulit ditemukan. Pada berbagai aspek kehidupan, tidak jarang dijumpai pemimpin yang sesungguhnya belum sepenuhnya layak untuk mengemban amanah kepemimpinan. Fenomena serupa juga tampak dalam dunia pendidikan, di mana banyak dijumpai sosok pemimpin pendidikan yang bersifat sementara atau kurang profesional, tanpa dibekali visi dan misi yang jelas mengenai arah lembaga atau sekolah yang dipimpinnya. Akibatnya, tercipta iklim dan budaya sekolah yang tidak kondusif, bahkan tidak jarang memunculkan konflik bernuansa negatif serta menimbulkan tekanan bagi guru dan staf yang dipimpinnya. Persoalan ini penting untuk ditangani dengan serius, sebab kepemimpinan pendidikan menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas sebuah sekolah. (Mulyasa, 2022).

Kepala sekolah adalah sosok pemimpin pendidikan pada tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kokoh. (Mulyasa, 2022) Kepemimpinan pendidikan erat kaitannya dengan bagaimana kepala sekolah mampu menciptakan ruang pertemuan dan interaksi yang efektif dengan para guru dalam suasana yang suportif. Untuk itu, sikap kepala sekolah dituntut mampu mendorong kinerja guru melalui pendekatan yang bersahabat,

dekat, serta penuh perhatian, baik kepada guru secara individu maupun sebagai kelompok. Selain itu, aspek instrumental dari kepemimpinan kepala sekolah mencakup penetapan tugas yang terarah dan kejelasan peran serta tanggung jawab guru, baik dalam konteks pribadi maupun kolektif. Sikap kepala sekolah yang positif pada gilirannya akan mampu mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah agar bersinergi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. (Mulyasa, 2022).

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah dapat dimaknai sebagai segala upaya serta capaian hasil yang diperoleh kepala madrasah dalam menjalankan manajemen madrasah guna mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel. Dengan demikian, kepala madrasah memegang peranan yang sangat strategis dalam menggerakkan roda manajemen madrasah agar selaras dengan tuntutan masyarakat serta perkembangan zaman, khususnya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, budaya, seni dan teknologi. Indikator kepemimpinan kepala madrasah menurut Mulyasa (2017:26-31) yaitu:

1. Tanggung Jawab
2. Keteladanan
3. Memberdayakan Staf

2. Kinerja guru

Kinerja merupakan aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan dan merampungkan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan. Ditinjau dari asal katanya, istilah kinerja diadopsi dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang mengandung tiga pengertian, yakni prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas (Ruky, 2002). Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja dapat dimaknai sebagai suatu prestasi, yakni kegiatan atau tindakan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Dalam pelaksanaannya, istilah kinerja kerap disetarakan dengan prestasi kerja mengingat keduanya memiliki makna yang hampir serupa. Kinerja guru mengacu pada kemampuan seorang guru dalam

menjalankan tugas pembelajaran di madrasah sekaligus tanggung jawabnya terhadap peserta didik yang dibimbingnya guna meningkatkan prestasi belajar mereka. Dengan kata lain, kinerja guru menggambarkan sejauh mana kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah yang tercermin dari perilaku maupun tindakan yang ditunjukkan guru selama berlangsungnya proses pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru di madrasah perlu diupayakan, baik yang bersumber dari motivasi diri guru itu sendiri, maupun melalui berbagai bentuk pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dalam penulisan ini, istilah "kinerja" digunakan sebagai padanan dari kata performance. Rahadi (2010) mendefinisikan performance sebagai “record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”, yang berarti kinerja dapat diartikan sebagai rekam jejal hasil yang diperoleh dari suatu fungsi atau aktivitas kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, guru memiliki peran yang sangat menentukan dalam mewujudkan mutu pendidikan, keberhasilan proses pembelajaran, pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran serta pengelolaan sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang optimal mampu mendorong terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien, sekaligus menumbuhkan kedisiplinan baik pada diri peserta didik, lingkungan madrasah, maupun guru itu sendiri (Supardi, 2014).

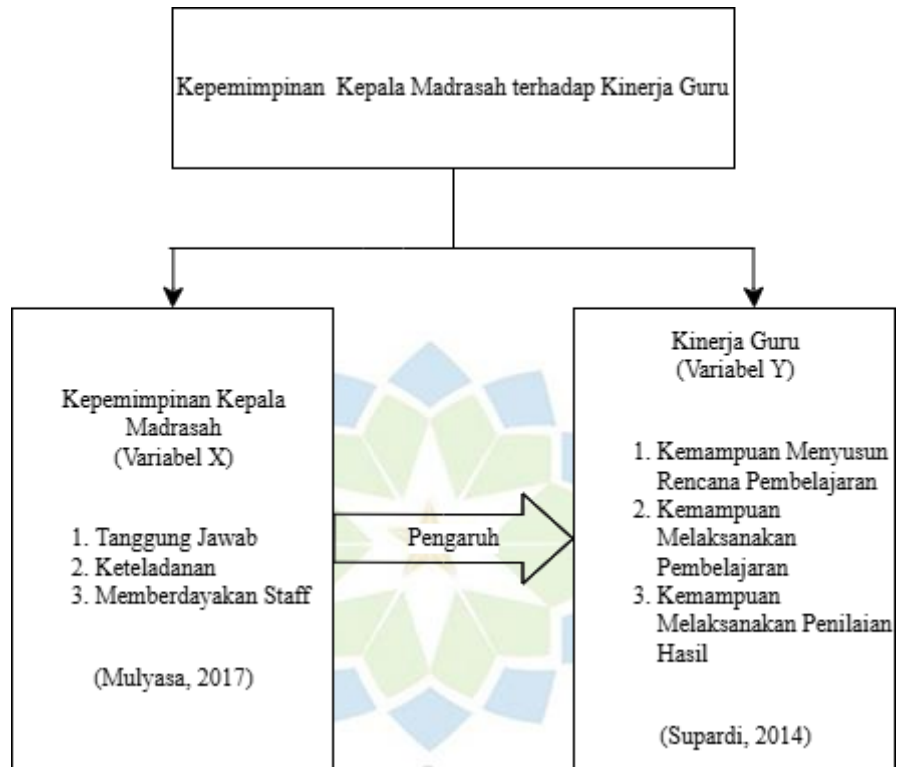
Setiap individu, kelompok ataupun organisasi memiliki kriteria penilaian khusus terhadap kinerja dan tanggung jawab yang dibebankan. Adapun menurut Supardi (2014:73), indikator kinerja guru meliputi:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Dari indikator-indikator di atas, terlihat bahwa standar kinerja guru menggambarkan suatu bentuk kualitas atau ukuran yang merefleksikan kuantitas dan mutu kerja yang seharusnya dihasilkan oleh guru, meliputi aspek pengetahuan, keterampilan maupun pola sikap dan disposisinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk memperjelas pemahamannya, penulis melampirkan dalam bagan berikut ini :

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Berfikir



Studi kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Bandung

F. Hipotesis

Perumusan hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada landasan teoritis yang relevan, dengan tujuan memandu penelitian menuju pemahaman yang lebih mendalam. Dengan adanya landasan teori yang relevan, peneliti memiliki jawaban sementara untuk

Hipotesis Nol (H_0) : Kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Hipotesis Alternatif (H_a) : Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang ditemukan peneliti memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan dengan penelitian-penelitian tersebut. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dimaksud:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Juniarti et al., 2020) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru". Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta komitmen organisasi bersama kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini adalah fokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada jumlah dan variasi variabel bebas, kompleksitas analisis, serta konteks lokasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Ruhayat, 2017) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Madrasah" berdasarkan hasil pengujian hipotesis utaa, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan supervisi pengawas madrasah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan mutu pendidikan di madrasah. Adapun perbedaan mendasar dengan penelitian ini terletak pada jumlah variabel bebas, tingkat kompleksitas analisis, serta cakupan penelitian yang digunakan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayat, 2025) dengan judul "Fungsi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Darul Ulum Way Sulan Tahun Pelajaran 2024/2025". Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen ada dalam pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang berdampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Selain itu, data menunjukkan bahwa 75% guru merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan serta merasa bahwa

dukungan dari kepala madrasah dalam hal pengembangan profesional sangat membantu mereka. terdapat perbedaan terletak pada pendekatan penelitian, fokus variabel, dan metode analisis yang digunakan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Huda, 2022) dengan judul “Analisis Faktor Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah” Kinerja guru direfleksikan baik pada empat dimensi (pedagogik rata- rata 3.99, profesional 3.96, kepribadian 4.05, sosial 3.92; kategori "baik"), dengan indikator kuat seperti penguasaan teori/kurikulum (loading factor 0.858) dan pemetaan kompetensi dalam RPP (0.874). Rekomendasi mencakup pendelegasian wewenang, kolaborasi, apresiasi kinerja, pelatihan, dan dukungan sarana untuk tingkatkan kinerja guru demi mutu madrasah. Perbedaannya signifikan karena tidak membahas pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sama sekali, melainkan kontribusi kinerja guru secara langsung terhadap mutu madrasah (koefisien jalur 0.494 atau 49.4%), dengan sampel guru Madrasah Aliyah swasta di Jepara (178 responden, analisis PLS-SEM). melalui pembahasan kinerja guru sebagai faktor utama mutu madrasah, diukur dari dimensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru berdasarkan UU No.14/2005.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Hadromi, 2017) dengan judul “analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja guru di SD Islam Lumajang”. menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang berdampak negatif terhadap semangat guru, dengan kepemimpinan yang terlalu ketat mengurangi semangat mereka untuk bekerja. Selain itu, jenis kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi tingkat disiplin guru. Namun, motivasi kerja telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa lebih banyak motivasi guru, lebih baik kinerjanya. Penelitian ini memperkirakan kepemimpinan kepala madrasah yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada jumlah variabel, lokasi penelitian, dan temuan hasil yang diperoleh.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Khoerunisa et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran. Artikel ini menyimpulkan bahwa efektivitas pembelajaran dapat terwujud dengan baik, yaitu dengan menerapkan kinerja guru yang optimal dan kepemimpinan kepala madrasah yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. terdapat perbedaan antara peneliti dengan skripsi hasil khoerunisa terletak pada jumlah variabel, lokasi penelitian, dan hasil temuan. peneliti hanya menggunakan dua variabel (kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat), sedangkan Khoerunisa menggunakan tiga variabel.
7. Berdasarkan temuan penelitian (Sahroni, 2026) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru: Penelitian di SMP Islam Yapinas Cibuaya Karawang dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru, meskipun kontribusinya masih tergolong sedang. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan yang lebih transformatif diperlukan melalui pelatihan berkelanjutan, program pembinaan akademik, dan strategi kolaboratif antara kepala sekolah, guru, serta pemangku kepentingan sekolah. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta ekosistem pembelajaran yang lebih berkualitas dan berkelanjutan di SMP Islam Yapinas. Perbedaan antara penulis dan penelitian Sahroni terletak pada besaran pengaruh yang ditemukan, jenis lembaga pendidikan, serta rekomendasi yang diberikan
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauziah, 2023), dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru: Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Nurul falah Bekasi” pada penelitian ini menggunakan Uji F Simultan yang berarti uji pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Dasar pengambilan

keputusan, jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima. Namun jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak. Nilai Sig untuk Regression adalah 0,006b nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah dan budaya organisasi secara bersama sama dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah dan budaya organisasi secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru. Perbedaan antara penulis dengan penelitian Fauziah terletak pada jumlah variabel bebas dan fokus jenis kepemimpinan yang diteliti. penulis hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala madrasah secara umum dengan indikator tanggung jawab, keteladanan, dan pemberdayaan staf berdasarkan teori Mulyasa (2017). Sementara itu, penelitian Fauziah menggunakan dua variabel bebas sekaligus, yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya organisasi, yang diuji secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Nursaebah, 2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian di Yayasan Al Jawami Bandung)” Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Hasil perhitungan pada Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah (X) yang dilakukan diperoleh dengan nilai rata-rata sebesar 3,77. Nilai tersebut termasuk kualifikasi Tinggi, karena nilai tersebut berada pada rentang 3,40-4,19. Sedangkan mengenai Kinerja Tenaga Pendidik (Y) diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 3,86. Nilai tersebut termasuk kualifikasi tinggi, karena berada pada rentang 3,40-4,19. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan afiliatif kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Aljawami Bandung, dengan nilai koefisien sebesar 0,674 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Adapun koefisien

determinasi yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 45,4% yang berarti kepemimpinan afiliatif kepala madrasah memberikan kontribusi pengaruh sebesar 45,4%, sementara sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada jenis atau gaya kepemimpinan yang diteliti, besaran pengaruh yang ditemukan, serta lokasi dan jenjang lembaga pendidikan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2013). Dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru”. Temuan dalam jurnal tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 15,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi, Jawa Barat. Sebagai pelaksana supervisi, kepala sekolah disarankan untuk tetap konsisten menjalankan pengontrolan terhadap ketertiban penyusunan perencanaan pengajaran yang mengacu pada kurikulum yang berlaku, serta tidak mengurangi intensitas kunjungan kelas yang dilakukan secara berkala pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Adapun perbedaan dengan penelitian ini terletak pada jenis dan jenjang lembaga pendidikan yang diteliti, serta rekomendasi spesifik yang dihasilkan.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian telah membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah atau kepala sekolah terhadap kinerja guru. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih mengkaji kepemimpinan dalam konteks gaya kepemimpinan tertentu, seperti kepemimpinan transformasional maupun afiliatif, atau mengkondinasikannya dengan variabel lain, seperti budaya organisasi, supervisi pengawas, disiplin, motivasi kerja, fungsi manajemen, serta efektivitas pembelajaran, sehingga pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel tunggal belum banyak dikaji secara mendalam. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan

pada jenjang, jenis dan karakteristik lembaga pendidikan yang berbeda, baik sekolah umum maupun madrasah swasta, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi madrasah negeri yang memiliki karakteristik tata kelola, kebijakan dan tantangan organisasi yang berbeda.

Untuk mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini memfokuskan kajiannya pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsN 2 Kota Bandung melalui pendekatan kuantitatif menggunakan indikator kepemimpinan berdasarkan teori Mulyasa (2017) yang meliputi tanggung jawab, keteladanan dan memberdayakan staff serta indikator kinerja guru berdasarkan teori Supardi (2014). Di samping itu, penelitian ini mengangkat konteks empiris mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam menghadapi keterbatasan pemberian motivasi nonmaterial, serta tantangan dalam mendorong inovasi guru, sehingga diharapkan mapu memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan islam, khususnya pada madrasah negeri.

