

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan sebagai sarana utama dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membuat manusia terampil di bidangnya (Pohan, 2018). Di zaman yang berkembang dengan cepat seperti saat ini, persaingan sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna menghadapi perubahan yang menuntut kemampuan beradaptasi dengan maraknya persaingan antar penyedia layanan jasa (Gumilar & Prihatin, 2013).

Kepala Madrasah dan Tenaga Administrasi Sekolah/ Madrasah yang merupakan tenaga kependidikan menurut Undang Undang Republik Indonesia nomer 20 tahun 2003 adalah salah satu bagian dari sumber daya pendidikan di Indonesia. Keduanya mempunyai tugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003b). Tugas lainnya dari kepala madrasah ialah memimpin lembaga pendidikan sesuai jenjang pendidikan yang sedang dipimpinya sebagaimana Lipham dkk dalam Sulhan menyebut bahwasanya pemimpin adalah lambang yang mampu menggambarkan bagaimana kondisi dan keadaan lembaga yang sedang dipimpinya (Sulhan, 2020).

Peran Kepala Madrasah sangat penting untuk menentukan tingkat keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya (Danim & Suparno, 2009). Kepemimpinan juga merupakan kriteria utama dalam kesuksesan organisasi serta manajemen, menjadi entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Rachmat, 2018). Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mengurus sumber daya sekolah mulai dari perencanaan dan evaluasi program, pengembangan kurikulum dan proses pembelajaran, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan sumber keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dan masyarakat dan penciptaan iklim sekolah (Pohan, 2018).

Dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) Nomor 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah yang diantaranya menjelaskan kepala madrasah seharusnya mampu menggerakkan seluruh potensi madrasah secara optimal untuk mencapai tujuan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, 2010), nampaknya hal tersebut belum berjalan dengan sempurna. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya permasalahan terkait kepemimpinan yang terjadi di madrasah (Sulhan, 2020) diantaranya: *Pertama*, Kepala madrasah masih belum menjadi pelopor perubahan menuju sekolah bermutu. *Kedua*, Kepala madrasah belum memanfaatkan otoritas dan kewenangan yang sudah diberikan. *Ketiga*, masih kurangnya pengetahuan dan kurang memadainya kompetensi kepala madrasah. *Keempat*, sebagian besar Kepala Madrasah belum mengikuti pelatihan diklat Kepala Madrasah. *Kelima*, banyaknya kasus tentang Kepala Madrasah yang berasal dari lingkungan dekat yayasan akan tetapi masih minim jejaring.

Kemudian solusi yang ditawarkan untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut yaitu dengan hadirnya pemimpin yang mampu mengarahkan pada perubahan serta dapat mengatasi dinamika perkembangan zaman (kepemimpinan transformasional) (Sulhan, 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktek-praktek kepemimpinan transformasional terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang mendasar, seperti perubahan nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan. Perubahan-perubahan tersebut tentunya berdampak pada timbulnya komitmen (Prayoga, Muharomah, & Sutarti, 2019). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Andriani yang menyatakan kepemimpinan transformasioal memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru (Andriani, 2018). Selanjutnya, Saputra meneliti tentang Kepeminpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru yang menyimpulkan bahwa sikap kepemimpinan kepala madrasah secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi semua guru guna memajukan dan mengembangkan sekolah (Saputra, 2021).

Penelitian ini telah terlaksana di lima MTs Negeri di Kabupaten Bandung Barat. Dari kelima kepala madrasah yang menjabat, ditemukan suatu

permasalahan yaitu belum adanya NUKM sebagaimana PERMENDIKNAS Nomor 28 Tahun 2010 mempersyaratkan. Dari permasalahan tersebut memungkinkan kurangnya penghasilan yang diterima oleh kepala madrasah dan berakibat kurangnya kesejahteraan dan dapat mempengaruhi etos dan kinerja kepala madrasah.

Adanya permasalahan tersebut sudah semestinya dijadikan bahan perhatian karena masalah kepemimpinan menurut Kark Chen dan Shamir dalam Urip Triyono mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Triyono, 2019). Dalam kinerja terdapat tiga hal bahkan lebih yang menjadi pengaruh keberlangsungannya, diantaranya: motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja (Fitrianti, 2015).

Namun demikian, masih nampak permasalahan dalam kinerja tenaga administrasi sekolah, yaitu: *Pertama*, masih terdapat kinerja yang belum sesuai kompetensi dibidangnya. *Kedua*, masih ditemukan rendahnya disiplin, loyalitas serta tanggung jawab. *Ketiga*, belum tergambar adanya tiga pilar kecerdasan yang seharusnya dimiliki (Rufqotuzzakhiroh, 2013). Penelitian lain menyebutkan satu masalah yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu: belum maksimalnya pelayanan prima dari berbagai elemen masyarakat sekolah (Valentina, Maisyaroh, & Kusumaningrum, 2018).

Pada penelitian dengan fokus kepada kepala madrasah dan tenaga administrasi madrasah mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi madrasah. Sesuai dengan bidang disiplin ilmu peneliti sebagai manajer lembaga pendidikan Islam. Pendidikan yang memiliki kualitas serta mutu yang baik, akan memiliki sumber daya manusia terlebih pemimpin yang dapat bertanggung jawab di bidangnya (Irawan, 2017). Sehingga, muncul beberapa hal yang dapat dikaji dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MTs Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat?; Bagaimana Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah di MTs Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat?; Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah di MTs Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat?. Dari permasalahan tersebut, peneliti akan membahas lebih dalam menangani judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan studi latar belakang penelitian, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian pada penelitian ini ialah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoretis juga praktis. Adapun kedua manfaat tersebut dijabarkan dalam penjelasan dibawah ini:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk perkembangan ilmu manajemen pendidikan islam khususnya dalam dunia kepemimpinan kepala madrasah serta menjadi

referensi bagi kinerja tenaga administrasi madrasah dalam bekerja agar madrasah mampu bergerak mencapai tujuan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan informasi serta masukan bagi kepala madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan islam khususnya ketika memimpin bawahannya.

b. Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi positif untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga administrasi madrasah melalui kepemimpinan kepala madrasah di MTsN se-Kabupaten Bandung Barat.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru, wawasan dan pengalaman yang sangat berharga serta bermanfaat bagi peneliti sebagai calon manajer pendidikan.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi satu variabel bebas yaitu “Gaya Kepemimpinann Transformasional Kepala Madrasah” dan satu variabel terikat yaitu “Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah”. Untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup permasalahan penelitian ini, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi madrasah.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi madrasah diukur dengan kuisisioner atau angket.
3. Objek penelitian dilakukan hanya pada kepala madrasah dan tenaga administrasi madrasah di MTsN se-Kabupaten Bandung Barat.

F. Kerangka Berpikir

Istilah kepemimpinan Transformasional dicetuskan peprtama kali oleh James Mac Burn (1978), seorang ahli manajemen dari Barat (Triyono, 2019). Lebih

jelasan, Burn dalam Yukl menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional sebagai “seruan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam usahanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi” (Yukl, 2010). Menurut Bass Kepemimpinan Transformasional adalah:

“Transformational leaders, on the other hand, are those who stimulate and inspire followers to both achieve extraordinary outcomes and, in the process, develop their own leadership capacity. Transformational leaders help followers grow and develop into leaders by responding to individual followers’ needs by empowering them and by aligning the objectives and goals of the individual followers, the leader, the group, and the larger organization”. (Bass & Riggio, 2006)

Mulyasa dalam Herawan menyatakan bahwa, kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif, hal yang sama dikemukakan Wahjosumijo bahwa, kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seseorang manajer yang efektif. (Herawan, 2014)

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Sudarwan dan Suparno dalam Shalahuddin diantaranya: pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit. (Shalahuddin, 2015)

Bass dan Riggio menyebutkan dalam kepemimpinan transformasional itu ada empat komponen inti dalam berperilaku agar hasil yang diinginkan unggul, diantara komponen tersebut yaitu: *Idealized Influence* atau pengaruh ideal, *Inspirational Motivation* atau motivasi inspirasional, *Intellectual Stimulation* atau stimulasi intelektual. *Individualized Consideration* atau pertimbangan individual. (Bass & Riggio, 2006)

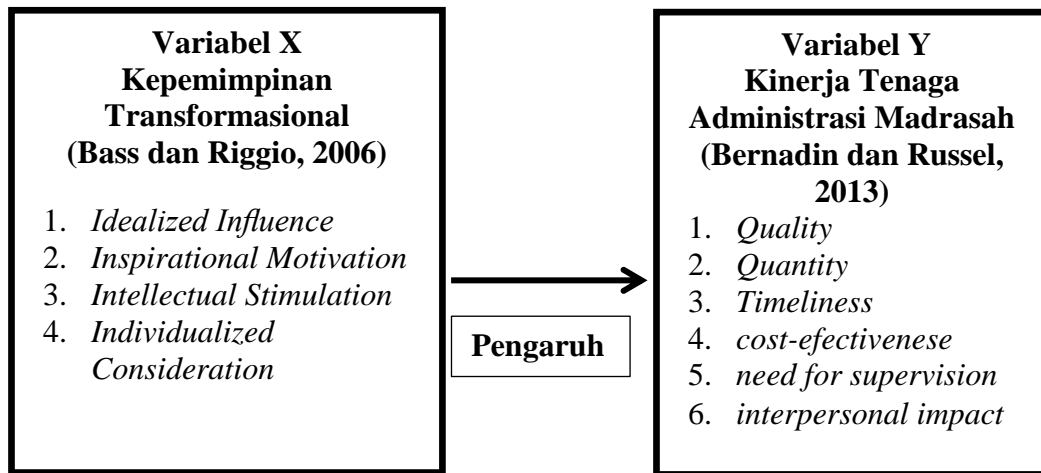
Hasibuan dalam Mellysa mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang ditempuh dalam menjalankan tupoksi sesuai tanggung jawab yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Pusparani, 2021).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Adamy, kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan (Adamy, 2016).

Rivai dan Sagala dalam Pusparani menyebutkan aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal (Pusparani, 2021). Sedangkan menurut Anwar Prabu kinerja karyawan dapat dinilai dari lima kategori, diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif (Prabu, 2017). Selanjutnya, Bernadin & Russell menyebutkan enam kriteria dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu: *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision* dan *interpersonal impact* (Bernardin & Russell, 2013).

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, menurut Simanjuntak kinerja seseorang tersebut dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan tenaga administrasi madrasah, sarana pendukung dan supra sarana. (Simanjuntak, 2005). Sedarmayati menyebutkan 11 faktor, diantaranya: sikap dan mental, keterampilan, pendidikan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, suasana kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayati, 2018).

Kark Chen dan Shamir dalam Urip Triyono menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja bawahannya secara efektif dengan membeberdayakan karyawan dan memberi penguatan moral. Dijelaskan juga, bila pemimpin dan kepemimpinannya tidak mampu menghadirkan "roh" pendidikan dengan menyentuh isi relung hati guru, tutor, instruktur, dan karyawan, serta seluruh elemen pendidikan yang diorganisirnya, maka akan berakibat fatal bagi kehidupan lembaga atau organisasi. Imbas yang dapat dirasakan langsung adalah menurunnya kinerja, motivasi bekerja yang rendah, serta berbagai kesulitan lembaga yang akan berujung pada redupnya organisasi pendidikan tersebut dalam waktu yang sangat dekat. (Triyono, 2019)



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah

G. Hipotesis

Menurut Creswell Hipotesis 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 (Creswell, 2014). Dari pemahaman tersebut terdapat dua hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Hipotesis kerja (H_a): Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi madrasah.
2. Hipotesis Nul (H_0): Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja tenaga administrasi madrasah.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagaimana hasil penelusuran kepustakaan, peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan pokok bahasan ini, tapi dengan perspektif fokus yang berbeda. Beberapa diantaranya memiliki persamaan serta perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Intan Elvira Puspita tahun 2019.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai yayasan pendidikan Al-Ma’soem)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kontribusi secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sebesar 63% dan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu dalam pengambilan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional adapun penelitian skripsi peneliti mengambil satu variabel bebas yaitu hanya kepemimpinan transformasional.

Kemudian perbedaan lain pada indikator kinerja, dimana pada penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara dengan indikator kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan penelitian skripsi peneliti menggunakan teori Bernadin dan Russel dengan indikator *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision* dan *interpersonal impact* (Puspita, 2019)

2. Penelitian Septi Andriani tahun 2018.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang; dan (3) kepemimpinan

transformatif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu dalam pengambilan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja adapun penelitian skripsi peneliti mengambil satu variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional.

Kemudian perbedaan lain pada indikator kinerja, dimana pada penelitian ini menggunakan indikator merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Sedangkan penelitian skripsi peneliti menggunakan indikator *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact* (Andriani, 2018).

3. Penelitian Jufrizen dan Afni Sasqia Putri Lubis tahun 2020.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung *Locus of Control* tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada kantor wali kota Medan.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan, dimana salah satu pendekatan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu dalam pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif-kuantitatif sedangkan penelitian skripsi peneliti hanya menggunakan pendekatan kuantitatif.

Kemudian penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dengan *locus of control* sebagai variabel moderating adapun penelitian skripsi peneliti mengambil satu variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional. Kemudian perbedaan lain yaitu penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi dan angket untuk pengumpulan data sedangkan penelitian skripsi peneliti hanya menggunakan teknik angket untuk pengumpulan data (Jufrizen & Lubis, 2020).

4. Penelitian Ahmad Rivai tahun 2020.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan. *Pertama*, kedua penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. *Kedua*, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang cukup sama yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yang cukup sama yaitu kinerja.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu dalam pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan penelitian peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Kemudian penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adapun penelitian peneliti mengambil satu variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional. Kemudian perbedaan lain yaitu penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk teknik analisis

data sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi sederhana (Rivai, 2020).

5. Penelitian Dewiana Novitasari dan Masduki Asbari tahun 2020.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian ini menyimpulkan juga bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan. *Pertama*, kedua penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. *Kedua*, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. *Ketiga*, dalam pengambilan *grand teori* yang digunakan untuk instrument penelitian kedua penelitian ini mengambil teori Bernadin Russel untuk variabel Kinerja Karyawan.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu: *Pertama*, dalam penggunaan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini mengambil teknik *random sampel* sedangkan penelitian peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. *Kedua*, penelitian ini mengambil *grand teori* Bogler untuk variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian peneliti menggunakan teori dari Bass dan Riggio. *Ketiga*, penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan perbedaan pada variabel Kesiapan untuk berubah sebagai *full-mediator* (Novitasari & Asbari, 2020).

6. Penelitian Khotimah tahun 2020

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Bustanul Athfal Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga”. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru BA Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga, terbukti dari nilai $Sig = 0,011 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai koefisien korelasi (r^2) = 0,627 atau berkontribusi sebesar 62,7 %.

Pelitian ini memiliki beberapa persamaan. *Pertama*, kedua penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. *Kedua*, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. *Ketiga*, kedua penelitian ini mengambil empat indikator yang sama untuk instrument variabel kepemimpinan transformasional.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu penelitian ini mengambil indikator mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik untuk selanjutnya dijadikan instrument penelitian, sedangkan penelitian peneliti menggunakan indikator *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact* (Khotimah, 2020).

7. Penelitian Roni Saputra tahun 2021.

Penelitian ini berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MI Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan yang ada di lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung telah sesuai dengan apa yang teori katakan dengan pembuktian adanya sikap kepemimpinan kepala madrasah antaranya kedisiplinan, wibawa, ketegasan dalam berpendapat, kepedulian terhadap lingkungan, komunikasi yang terbuka, memfokuskan visi misi di sekolah baik secara langsung dan tidak langsung serta membrikan motivasi terhadap semua guru guna memajukan dan mengembangkan sekolah serta menunjukkan kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Kesamaan tersebut terletak pada kajian penelitian yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja. Akan tetapi ada beberapa perbedaan yang ditemukan, diantaranya: *Pertama*, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. *Kedua*, pengambilan teknik pengambilan data dan analisis data yang berbeda. *Ketiga*, alur penelitian yang berbeda karena perbedaan pengambilan teknik pengumpulan dan analisis data (Saputra, 2021).

8. Penelitian Ismawati tahun 2021

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTS Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan yang cukup tinggi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Dari nilai koefisien korelasi diperoleh nilai besarnya R Square adalah 0,221. Hasil perhitungan statistik ini berarti kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional dalam menerangkan perubahan variabel Kinerja Guru sebesar 22,1% sisanya 77,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan. *Pertama*, kedua penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. *Kedua*, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang sama yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja. *Ketiga*, kedua penelitian ini mengambil empat indikator yang sama untuk instrument variabel kepemimpinan transformasional.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu penelitian ini mengambil indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran untuk selanjutnya dijadikan instrument penelitian, sedangkan penelitian peneliti

menggunakan indikator *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact* (Ismawati, 2021).

9. Penelitian Muhamad Ghufron, Eliyanto dan Tursini tahun 2020.

Penelitian ini berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya Kepala MA Al Iman Bulus Gebang Purworejo telah melaksanakan empat dimensi kepemimpinan transformasional. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yaitu: 1) Kepala Madrasah memberikan pengaruh yang ideal; 2) Kepala Madrasah memberikan motivasi yang memberikan inspirasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru di MA Al-Iman Bulus Gebang Purworejo; 3) Kepala Madrasah memberikan rangsangan keilmuan kepada guru sehingga kinerja guru MA Al Iman Bulus Gebang Purworejo semakin meningkat; 4) Kepala Madrasah sebagai Pemimpin sangat memperhatikan individu guru sehingga kinerja guru MA Al-Iman Bulus Gebang Purworejo semakin meningkat.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Kesamaan tersebut terletak pada kajian penelitian yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja. Akan tetapi ada beberapa perbedaan yang ditemukan, diantaranya: *Pertama*, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. *Kedua*, pengambilan teknik pengambilan data dan analisis data yang berbeda. *Ketiga*, alur penelitian yang berbeda karena perbedaan pengambilan teknik pengumpulan dan analisis data (Ghufron, Eliyanto, & Tursini, 2020).

10. Penelitian Fahma Nurfadilah Addin, Muhammad Taufik Bintang Kejora dan Abdul Kosim tahun 2020

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan

transformatif kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang.

Pada penelitian ini terdapat beberapa persamaan. *Pertama*, kedua penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. *Kedua*, pada satu fokus penelitian variabel bebas yang sama yaitu kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan variabel terikat yang sama yaitu kinerja. *Ketiga*, kedua penelitian ini mengambil empat indikator yang sama untuk instrument variabel kepemimpinan transformasional.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini yaitu penelitian ini mengambil indikator pengembangan silabus, pembuatan rpp, penguasaan bahan ajar, penguasaan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, pelaksanaan evaluasi dan pelayanan bimbingan untuk selanjutnya dijadikan instrument penelitian, sedangkan penelitian peneliti menggunakan indikator *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact* (Addin, Kejora, & Kosim, 2020)

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian.

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Intan Elvira Puspita (2019), berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan Kinerja menjadi variabel terikat	Kepemimpinan transaksional menjadi variabel bebas	Teori Bernadin dan Russel menjadi <i>grand theory</i> untuk variabel Kinerja Tenaga

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan pendekatan kuantitatif	Instrument penelitian yang berbeda	Administrasi Madrasah
2	Septi Andriani (2018), berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	<p>Kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja menjadi variabel terikat</p> <p>Menggunakan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Motivasi kerja menjadi variabel bebas</p> <p>Instrument penelitian yang berbeda</p>	<p>Teori Bernadin dan Russel menjadi <i>grand theory</i> untuk variabel Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah</p>
3	Jufrizen dan Lubis (2020), berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Locus of Control</i>	<p>Kepemimpinan transformasional menjadi variabel bebas</p> <p>Kinerja menjadi variabel terikat</p> <p>Pendekatan kuantitatif</p>	<p>Kepemimpinan transaksional sebagai variabel bebas</p> <p><i>Locus of control</i> sebagai variabel moderating</p> <p>Pendekatan asosiatif - kuantitatif</p>	<p>Penelitian dilakukan di lingkup lembaga pendidikan.</p>

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	sebagai Variabel Moderating	Angket sebagai teknik pengumpulan data.	Wawancara, studi dokumentasi, observasi dan angket	
4	Ahmad Rivai (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.	Kepemimpinan transformasioan menjadi variabel bebas dan kinerja menjadi variabel terikat	Budaya organisasi menjadi variabel bebas	Penelitian dilakukan di lingkup lembaga pendidikan.
		Jenis penelitian kuantitatif	Menggunakan pendekatan asosiatif	
		Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda	
5	Novitasari dan Asbari (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator”	Kepemimpinan transformasioan menjadi variabel bebas dan kinerja menjadi variabel terikat	Kesiapan untuk berubah sebagai <i>fuu-mediator</i>	Teori Bernadin dan Russel menjadi <i>grand theory</i> untuk variabel Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah
		Jenis penelitian kuantitatif	Perbedaan instrument penelitian	
6	Khotimah (2020)	Kepemimpinan	Perbedaan	Teori Bernadin

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	berjudul“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Bustanul Athfal Aisyiyah Bajong Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga”.	transformasioan menjadi variabel bebas dan kinerja menjadi variabel terikat	instrument penelitian	dan Russel menjadi <i>grand theory</i> untuk variabel Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah
7	Roni Saputra (2021) berjudul “Kepeminpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MI Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung	Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja menjadi bahasan dalam penelitian	Jenis penelitian yang berbeda	Menggunakan jenis penelitian kuantitatif
8	Ismawati (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasioan menjadi variabel bebas dan	Perbedaan instrument penelitian	Teori Bernadin dan Russel menjadi <i>grand theory</i> untuk

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTS Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar”.	kinerja menjadi variabel terikat		variabel Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah
9	Ghufron, Eliyanto dan Tursini (2020) berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo”.	Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja menjadi bahasan dalam penelitian	Jenis penelitian yang berbeda	Menggunakan jenis penelitian kuantitatif
10	Addin, Kejora dan Kosim (2020)	Kepemimpinan transformasioan menjadi variabel	Perbedaan instrument penelitian	Teori Bernadin dan Russel menjadi <i>grand</i>

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang”	bebas dan kinerja menjadi variabel terikat		<i>theory</i> untuk variabel Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah

