

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	80
Lampiran 2 Angket Penelitian	87
Lampiran 3 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....	93
Lampiran 4 Hasi Angket Penelitian Variabel X	94
Lampiran 5 Hasil Penelitian Variabel Y	97
Lampiran 6 Hasil Validasi Variabel X.....	100
Lampiran 7 Hasil Validasi Variabel Y.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses budaya untuk mengangkat harkat dan martabat manusia dan berlangsung sepanjang hayat, dilaksanakan di lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, sekolah dan pemerintah (Arifin, 2011). Arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau kehidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2011).

Kepala sekolah adalah bapak sekaligus ibu bagi semua personil yang bertugas di sekolah tersebut. Hal ini memberikan konsekuensi logis bahwa seorang kepala sekolah haruslah mempunyai tingkat kemampuan lebih sehingga dapat berkontribusi kepada segala kebutuhan guru-guru yang bersifat psikis dan bahkan bersifat fisik. Kondisi ini memaksa kepala sekolah untuk dapat memposisikan diri sebagaimana yang diinginkan anak buahnya. Meskipun kepala sekolah sendiri sebenarnya seorang manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan, sehingga sangat naif jika tuntutan tersebut bersifat harus (Saroni, 2010). Kepala sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah kekepalasekolahan, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Wahjosumidjo mengartikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran (Basri, 2014).

Terbentuknya kepemimpinan dimulai dari dunia pendidikan, oleh karena itu pendidikan dapat membantu memberikan gambaran akan hal yang positif terhadap perkembangan dan pembentukan karakteristik dalam kehidupan sehari-hari, misalnya dari cara bersikap, berpikir dan bertindak. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sanusi & Astuti, 2018).

Seorang pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah. Seorang pemimpin biasanya memiliki sifat yang dapat membuat orang lain merasa tertarik pada kewibawaannya, seperti halnya pemimpin yang memiliki sifat karismatik. Sifat karismatik ini biasanya jarang sekali dimiliki setiap orang tentunya sebagai kepemimpinan kepala sekolah. Kontak fisik tidak menjamin seutuhnya untuk pemimpin karismatik, namun itu juga bisa menjadi faktor utamanya. Sifat karismatik adalah hal alamiah seorang pemimpin yang dirasakan orang lain, karena kepemimpinan karismatik ialah bagaimana orang disekitarnya merasa nyaman akan sosok pemimpin tersebut. Terdapat empat karakteristik dari pemimpin karismatik, yaitu memiliki visi, mampu mengungkapkan visi secara jelas dan gamblang, bersedia mengambil resiko secara personal dan rela berkorban untuk mewujudkan visi tersebut, lebih sensitif terhadap kebutuhan bawahannya dan memiliki perilaku yang luar biasa, tidak konvensional (berlawanan dengan kebiasaan) (Robbins & Judge, 2017).

Para pendidik di sekolah merupakan seseorang yang juga memerlukan bantuan orang lain dan mempunyai kemauan serta kebutuhan yang harus dapat dipenuhi untuk meningkatkan semangat kerjanya. Agar guru dapat bekerja dengan fokus terhadap tujuan dan semangat dalam bekerja maka seorang guru sebaiknya berada dalam lingkungan yang bisa memberikan motivasi untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Semangat kerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Peran guru memang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk

menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar ialah pemberian penghargaan dan motivasi (Dwapatesty et al., 2021).

Sejalan dengan penelitian Holilah & Fatmasari (2021) fenomena yang muncul pasti menuntut kepala sekolah agar lebih memperhatikan kompetensi kepribadian di sekolah tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap tingkat kedisiplinan guru serta memiliki peranan yang penting untuk memberikan motivasi, *reward* dan *punishment* bagi seluruh guru, sehingga visi sekolah dapat tercapai dan misi sekolah dapat berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berkarismatik dapat meningkatkan keinovatifan guru dalam tugas dan pekerjaan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tujuan dari proses pendidikan (Sutianah et al., 2018).

Selanjutnya, berdasarkan studi explorasi pada tanggal 20 Februari 2022 yang telah dilakukan di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang diketahui bahwa, masih banyaknya peserta didik yang masih berada diluar kelas ketika jam pelajaran sudah dimulai dikarenakan guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas. Serta kurangnya kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru, seperti kepala sekolah tidak mempertimbangkan kebutuhan, tidak mendengarkan aspirasi-aspirasi, tidak mendidik dan memberikan pelatihan-pelatihan pada tenaga pendidik. Selain itu masih ada pula guru yang kurang maksimal dalam menpertanggungjawabkan kewajiban seperti guru yang seharusnya tepat waktu pada jadwal dan jam yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikatakan bahwa jiwa karismatik bukan hanya terlihat ketika seseorang berada diposisi penting seperti halnya pemimpin, namun lahirnya jiwa karismatik bisa terlihat dari pembawaan sikap spiritual seseorang dalam beribadah, sikap wibawa dan keteguhan prinsip yang dimiliki. Dan pemimpin yang benar-benar hanya ingin memuaskan hati pengikutnya melalui berbagai hal, baik pemberdayaan, memulihkan,

menguntungkan dari segi finansial maupun dari segi ketenangan jiwa sehingga pengikut termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini penulis akan lebih mengkaji pada bagian kepemimpinan karismatik yang ada pada pemimpin di lembaga pendidikan, yaitu kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam pembentukan motivasi tenaga pendidik atau guru di sekolah sangatlah penting. Dan dapat dikatakan pula bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja tenaga pendidik atau guru merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan pendidikan sekolah. Menurut (Dwapatesty et al., 2021) agar guru dapat bekerja dengan fokus terhadap tujuan dan semangat dalam bekerja maka seorang guru sebaiknya berada dalam lingkungan yang bisa memberikan motivasi untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Peran guru memang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas. Pada penelitian ini memiliki ciri khas tersendiri, yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menunjukkan pada kepemimpinan yang karismatik dalam memotivasi tenaga pendidik. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis membatasi penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik (Penelitian di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini merumuskan rumusan masalah dengan batasan masalah yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas kepemimpinan karismatik kepala madrasah di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga pendidik di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang?
3. Bagaimana hubungan kepemimpinan karismatik kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga pendidik di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mendeskripsikan realitas kepemimpinan karismatik kepala madrasah di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang.
2. Untuk mendeskripsikan kondisi motivasi kerja tenaga pendidik di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang.
3. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan karismatik kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga pendidik di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a) Dapat memberikan informasi dan menambah hasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik.
 - b) Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran dalam penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas dan motivasi yang tinggi bagi guru.
 - b) Bagi tenaga pendidik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan motivasi kerja.
 - c) Bagi peneliti, menambah hasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapatkan informasi yang berharga mengenai kepemimpinan karismatik dan motivasi dalam bekerja.

E. Kerangka Berpikir

1. Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah

Kepemimpinan karismatik atau *charismatic leadership* adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan dan dukungan para bawahan. Menurut House seorang pemimpin karismatik haruslah memiliki kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya, serta mampu memengaruhi orang lain. Selain itu, dirinya haruslah mampu berkomunikasi secara persuasif dan memotivasi para bawahan (Sule et al., 2012).

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi. Kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Menurut Conger dan Kanungo yang menjadi indikator kepemimpinan karismatik yaitu:

- a) Percaya diri, yaitu pemimpin tersebut benar-benar percaya akan penilaian dan kemampuan yang dimilikinya.
- b) Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan gamblang. Pemimpin mampu memperjelas dan menyatukan visi dalam kata-kata yang dapat dipahami oleh orang lain.
- c) Keyakinan kuat mengenai visi tersebut, pemimpin karismatik memiliki komitmen yang kuat dan bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, mengeluarkan biaya tinggi, dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi tersebut.
- d) Kepekaan lingkungan, yaitu pemimpin mampu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

- e) Keteladanan menjadi dasar bagi ketertarikan para pengikut dalam suatu kepemimpinan adalah persepsi mengenai pemimpinnya yang dipandang luar biasa dihargai sebagai seorang yang dapat memberikan teladan bagi pengikutnya (Conger et al., 2000).

2. Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Uno, 2014). Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl antara lain sebagai berikut:

- a) Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok
- b) Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit
- c) Seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien (Tukiyo, 2015).

Begitupun dengan seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar. Indikator motivasi kerja guru tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Uno (2014) juga memiliki dua dimensi, yaitu:

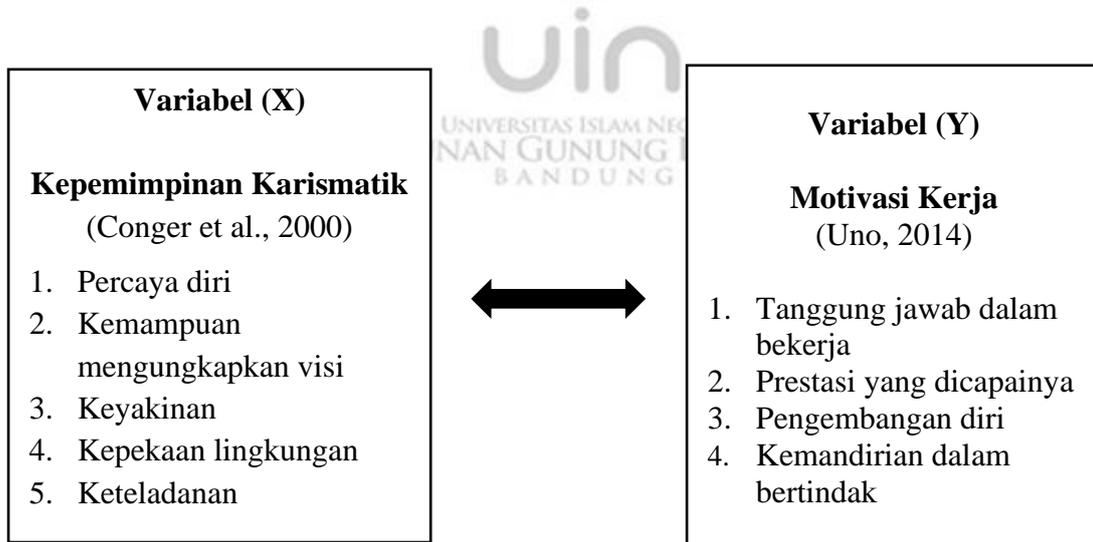
- a) Dimensi dorongan internal, meliputi tanggung jawab guru dalam melakukan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, dan memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- b) Dimensi dorongan eksternal meliputi selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh

insentif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di madrasah maupun luar madrasah dan prestasi yang telah dicapainya. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a) Faktor intern, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
- b) Faktor ekstern, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan penjelasan kerangka berpikir di atas, maka skema dari kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir

Keterangan:

X : Kepemimpinan Karismatik

Y : Motivasi Kerja

↔ : Hubungan

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah. Berdasarkan kerangka berpikir diatas penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a: (Hipotesis Alternatif) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan karismatik kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga pendidik di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang.

H₀: (Hipotesis Nol) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan karismatik kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga pendidik di MTs se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan karismatik kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga pendidik. Beberapa penelitian mengenai hubungan kepemimpinan karismatik kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga pendidik telah banyak dilakukan, berikut diantaranya hasil peneliti yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Penelitian Bethi Dian Paramita dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo”. Pada skripsi ini didapatkan hasil bahwa, 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar

dari rtabel ($0,767 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($0,717 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) (Paramita, 2015).

2. Penelitian Saipulloh dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTsN 8 Jakarta”. Pada skripsi ini ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan atau korelasi yang bersifat positif terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil yang didapat besarnya korelasi antara variable tersebut adalah sebesar 0,4269, menunjukkan adanya korelasi yang bersifat positif, namun walaupun korelasinya bersifat positif tapi termasuk korelasi yang sedang atau cukup dikarenakan dengan melihat harga r hitung 0,4269 maka interprestasinya ke dalam kelompok-kelompok antara 0,400-0,700 kategori sedang atau cukup (Saipulloh, 2014).
3. Penelitian Turmiyati dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”. Penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis mampu membuat motivasi kerja guru menjadi meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi yang diperoleh ($r \text{ hitung} = 0,648 > r \text{ table} = 0,325$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung (Turmiyati, 2016).
4. Penelitian Hary Priatna Sanusi dan Astuti dengan judul “Model Kepemimpinan Kepala Madrasah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang digunakan oleh MAS Mu'allimin Manba'ul

Huda yaitu Kepemimpinan persfektif Islam, semua guru dan peserta didik menerapkan sifat sidik, tabligh, amanah, dan fathonah. Selain itu juga tipe kepemimpinan MAS Mu'allimin adalah demokratis, kepala MAS Mu'allimin Manba'ul Huda sangatlah terbuka kepada bawahannya serta selalu mendelegasikan bawahannya. Model Kepemimpinan MAS Mu'allimin Manba'ul Huda yaitu Model Kepemimpinan Visioner, kepala MAS Mu'allimin Manba'ul Huda telah berhasil menjalankan visi madrasah sebagai sekolah unggul berprestasi, berakhlakul kharimah, serta berguna bagi masyarakat. Hasil dari visi tersebut, bahwa MAS Mu'allimin telah berhasil meraih penghargaan dari Kanwil Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat sebagai sekolah penyelenggara keterampilan nomor satu di Bandung, dan kesebelas di tingkat Jawa Barat. Faktor penunjang yakni terciptanya pola komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan, terjalinnya kerjasama dengan stakeholder yang peduli terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar di MAS Mu'allimin Manba'ul Huda. Sedangkan Faktor Penghambat yakni terbatasnya sumber daya manusia, seperti guru dan staf tata usaha, serta belum optimalnya kerjasama dengan stakeholder dan masih dalam tahap penjajagan (Sanusi & Astuti, 2018).

5. Penelitian Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistiatuti dan Rusdinal dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Motivasi Kerja Guru". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan regresi, Uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa Fhitung regresi = 318,336, sedangkan Ftabel untuk dk 1 : 128 (pembilang = 1 dan penyebut = 128) dengan taraf signifikansi 0,05 = 3,915, dan taraf signifikansi 0,01 = 6,837. Hal ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel. Syarat signifikan adalah jika thitung > ttabel. Sehingga persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru (Y) yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X_1$, bersifat sangat signifikan ($F_h = 318,336 > 6,837 = F_t$ ($\alpha = 0,01$)). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Gaya

Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dengan motivasi kerja guru dengan persamaan regresi sebagai berikut Kepemimpinan Karismatik (X) dengan motivasi kerja (Y) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X$ (Dwapatesty et al., 2021).

6. Penelitian Lilah Holilah, Rhini Fatmasari dan Tita Rosita dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Disiplin Kerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan dan positif diterima terhadap disiplin kerja guru, hal ini dapat dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,49 > 1,97$) dan nilai koefisien loading factor sebesar 0,33; (2) Kompetensi kepribadian guru berpengaruh signifikan dan positif diterima, hal ini dapat dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,67 > 1,97$) dan nilai koefisien loading factor 0,65; (3) hasil uji bersama-sama kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, hal ini dapat dibuktikan dengan F hitung sebesar 5.155, nilai $prob < \alpha$ ($0.007 < 5\%$), dan nilai R-square sebesar 51,44% sudah baik karena memiliki nilai lebih dari 50%. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru yang baik memiliki tingkat disiplin kerja guru yang tinggi (Holilah et al., 2021).
7. Penelitian Elis Sutianah, Widodo Sunaryo dan Adie E Yusuf dengan judul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dan Kepribadian dengan Keinovatifan Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Karismatik (X1) dan Keinovatifan Guru (Y) yang dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 49,037 + 0,603 X1$ dan koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,7164$ serta koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,5132. Kedua, terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Kepribadian (X2) dengan Keinovatifan Guru (Y), yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 46,384 + 0,634X2$ dan koefisien korelasi r sebesar 0,6989 serta koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,4884. Ketiga terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel

Kepemimpinan Karismatik (X1) dan Kepribadian (X2) secara bersama-sama dengan Keinovatifan Guru (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 18,872 + 0,422 X_1 + 0,419 X_2$ dan koefisien korelasi $R_{x_1x_2y}$ sebesar 0,6873 serta koefisien determinasi R^2_{y12} sebesar 0,6873. Berdasarkan hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Keinovatifan guru dapat ditingkatkan melalui Kepemimpinan Karismatik dan Kepribadian (Sutianah et al., 2018).

8. Penelitian Tukiyo dengan judul “Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (65,625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang, (2) sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang, (3) tidak ada perbedaan motivasi kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, (4) tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, dan (5) tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten berada dalam kategori sedang (Tukiyo, 2015).
9. Penelitian Taufiqi Fakkardin Assilahi, Hadi Sunaryo dan M. Khoirul dengan judul “Kepemimpinan Kharismatik Kyai dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja guru dengan indikator perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi penilaian pembelajaran. Memiliki pengaruh signifikan serta dapat di refleksikan pada kinerja guru di Pondok Pesantren PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang; (2) Kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja sama-sama memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang; (3) Kepemimpinan kharismatik dengan indikator keyakinan diri, visi, dan perilaku yang lain dari yang biasa memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru di Pondok Pesantren PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang; (4) Motivasi

kerja dengan indikator aktualisasi diri dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru di Pondok Pesantren PPAI Darun Najah, Ngijo, Karang Ploso, Malang (Assilahi et al., 2018).

10. Penelitian Yumi Meriana dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.; (2) Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.; (3) Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi aktualisasi diri terhadap dimensi kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja diperoleh dengan meningkatkan aktualisasi diri karyawan.; (4) Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Dengan kesimpulan ini maka hipotesis yang ada telah dapat dibuktikan (Meriana, 2013).
11. Penelitian Ahmad Hudlori Ihsan, Supiana dan Neng Gustini dengan judul “Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Madrasah serta Implikasinya bagi Manajemen Pendidikan Islam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi menunjukkan keseluruhan jawaban responden pada variabel motivasi dengan persentase sebesar 72,58% dan termasuk kategori yang tinggi. Sedangkan mengenai variabel kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi, berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa keseluruhan jawaban responden persentasenya sebesar 74,21% juga termasuk kategori yang tinggi. Dengan demikian bahwa baik motivasi kerja maupun kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi termasuk dalam kualifikasi yang tinggi. Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi, terdapat hubungan sebesar 0,888. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja

dengan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi termasuk kategori yang sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, hal ini memberikan arti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi (Ihsan et al., 2021).

12. Penelitian Ujud Rusdia dan Euis Kurnaeti Jonson dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai dalam rangka Meningkatkan Kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan, karena dilingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat ini sangat membutuhkan kesadaran diri yang dimiliki serta harus memiliki motivasi internal dari para pegawai tersebut. 2) Kinerja yang dijalankan oleh para pegawai merupakan kurangnya kesadaran diri dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pegawai sehingga yang menjadi faktor hambatan tidak optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut, perlu diadakan *training-training* (pelatihan), pembinaan serta arahan yang berkelanjutan terhadap para pegawai guna untuk meningkatkan kinerja yang dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat (Rusdia & Jonson, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian, pada penelitian ini lokasi penelitiannya se-Kecamatan Ciasem Kabupaten Subang yang terdapat 3 sekolah didalamnya. Kemudian difokuskan pada kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja guru sesuai dengan teori Conger dan Kanungo mengenai indikator kepemimpinan kharismatik yaitu: percaya diri, kemampuan mengungkapkan visi, keyakinan yang kuat, kepekaan lingkungan dan keteladanan sebagai instrumen yang digunakan untuk mengetahui motivasi kerja.