

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kajian Manajemen Pendidikan di Indonesia telah diperbaharui untuk meningkatkan kualitas kecerdasan bangsa. Masuknya manajemen ke dalam dunia pendidikan bukan suatu *ideal title*, karena tidak mudah memerikan/menceritakan persoalan-persoalan pendidikan yang kompleks ini ke dalam suatu tatanan yang general (Irawan, 2019). Menurut Husain (2019), kesuksesan administrasi pendidikan bergantung pada kemampuan seseorang untuk memimpin sebuah madrasah. Disisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) di banyak sekolah dan madrasah se-provinsi Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia selama periode rentang 2013 rata-rata memiliki murid yang kemampuannya lebih lambat tiga tahun daripada murid di negara lain. Pendidikan Indonesia saat ini memiliki kualitas pendidikan yang rendah, ada beberapa masalah dengan sistem pendidikan Indonesia yaitu kelemahan dalam sektor manajemen pendidikan, serta belum meratanya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) (Hidayanti, 2021).

Kepemimpinan kepala madrasah sangat penting untuk sebuah organisasi, dan keberhasilan organisasi bergantung pada seberapa baik kepala madrasah menjalankan misi dan visinya (Muflikha & Haryanto, 2019). Dalam dunia pendidikan, peran kepala madrasah sangat penting karena mereka harus mengetahui kondisi madrasah dan karakteristik setiap tenaga pendidikannya. Mereka juga harus mampu bertindak adil dan tidak berpihak kepada siapapun dalam proses pengambilan keputusan. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting sebagai pemimpin madrasah dan menentukan kemajuan madrasah, sehingga kepala madrasah harus menyelenggarakan pendidikan secara profesional. Kepala madrasah yang berhasil harus memahami madrasah sebagai organisasi yang kompleks, berbeda, dan mampu melaksanakan peran mereka sebagai pemimpin madrasah. (Sukmawati, dkk., 2018)

Kinerja tenaga pendidik sangat penting bagi madrasah karena kinerja sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi madrasah dan kinerja tenaga pendidik itu sendiri. Untuk tenaga pendidik, penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai evaluasi dari berbagai aspek, termasuk kemampuan, kelemahan, dan potensi tenaga pendidik sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir seorang pendidik (Mubar, 2018).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti tenaga pendidik yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Secara ideal tenaga pendidik yang diharapkan adalah tenaga pendidik yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama pendidik, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Berdasarkan pengamatan pada beberapa instansi madrasah/sekolah diidentifikasi beberapa isu salah satunya bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya secara rutin supervisi ke setiap madrasah, diberikannya kesempatan yang cukup luas bagi tenaga pendidik yang akan studi lanjut, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para tenaga pendidik, seminar dan sebagainya (Resi, 2022). Selain itu, terdapat data jumlah tenaga pendidik yang tidak dapat memaksimalkan jam mengajarnya. Peraturan jam mengajar yang telah ditetapkan setiap guru mengajar 24 jam/minggu, dalam kenyataannya sebanyak 70,52% guru kurang dari jam mengajar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di MIN se-Kota Bandung (20/12/22), fenomena permasalahan ini di mana kepemimpinan kepala madrasah dipengaruhi oleh kecerdasan emosi, dan bagaimana kepala madrasah mengambil keputusan yang terkadang terburu-buru tanpa masukan dan saran dari tenaga pendidiknya, kadang-kadang memberikan perintah berdasarkan kepentingan pribadi atau subjektif. Selain itu, karena faktor-faktor pribadi tenaga pendidik tidak setuju

dengan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dan cenderung memiliki pandangan buruk terhadap kebijakan tersebut.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, maka peneliti menduga tinggi rendahnya kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik. Hasil penelitian Wahyuningsih (2018) menyatakan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh praktek kepemimpinan. Praktek kepemimpinan yang kurang pas menurut pandangan guru memberikan rasa hati-hati dan sedikit kurang nyaman dikarenakan belum tahunya guru bagaimana “selera” kepala madrasah yang baru. Menurut Mulyasa (2015) menyimpulkan bahwa peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kinerja dari yang dipimpinnya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti memperluas dan mengembangkan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang sudah ada sebelumnya dan menerapkan strategi baru guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Dengan mengetahui hal ini, maka menyadari bahwa betapa pentingnya sebuah kebijakan yang menggabungkan berbagai strategi baru untuk mencapai standar pendidikan yang diinginkan (Fitri, 2021). Sangat penting untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di Madrasah dan melakukan penilaian kinerja tenaga pendidik secara berkala. Dengan adanya penilaian kinerja tenaga pendidik akan ada gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan tenaga pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik (Fitria, 2018).

Berdasarkan fenomena dan identifikasi masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian di MIN Kota Bandung)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Dengan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MIN se-Kota Bandung.” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoretis
 - a. Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang manajemen pendidikan khususnya manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

- b. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran atau ide untuk mengembangkan teori-teori mengenai kepemimpinan kepala madrasah serta kinerja tenaga pendidik saat ini serta pengaruh diantara keduanya.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refleksi untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang tepat khususnya yang berkaitan dengan kepuasan yang diterima tenaga pendidik atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis.

E. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik. Untuk itu akan dijelaskan bagaimana kerangka berfikir sebagai berikut:

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan dari seorang kepala madrasah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan guna mencapai kegiatan madrasah (Nurdin, 2017). Tuntutan lain dari seorang kepala madrasah sebagai pemimpin selain harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional seperti mampu membuat rencana yang rasional dan matang, mampu memberikan pengarahan dan motivasi kepada tenaga pendidik, mampu mengambil keputusan dan menjalin komunikasi yang baik, juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif yang memungkinkan setiap tenaga pendidik dapat menjalankan tugas dan fungsinya dari pelayanan siswa (Farida & Fauzi, 2020).

Indikator perilaku pemimpin menurut teori *Path-Goal* dalam (Mulyasa, 2018) mengistilahkan EMASLIM yaitu kepala madrasah sebagai:

1. Pendidik (*Educator*);
2. Manajer (*Manager*);
3. Administrator;
4. Supervisor;
5. Leader;
6. Inovator;
7. Motivator.

Dalam kegiatan belajar mengajar kinerja tenaga pendidik sangatlah penting guna menghasilkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha yang sungguh-sungguh dari para tenaga pendidik agar kinerja mereka maksimal dalam mendidik siswa. Kinerja tenaga pendidik di madrasah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal ini berkaitan dengan individu tenaga pendidik itu sendiri, seperti kemampuan mengajar, pengetahuan yang luas, kemampuan memotivasi diri dan siswa. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kondisi lingkungan tempat tenaga pendidik mengajar, seperti hubungan dengan teman seprofesi, suasana yang kondusif, kebijakan dari pimpinan dalam lembaga pendidikan yaitu kepala madrasah (Hermansyah, 2018).

Tenaga Pendidik sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 menyebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik tersebut adalah: kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi profesional; dan kompetensi sosial. Dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik tersebut dapat menjadi gambaran mengenai kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya (Anwar, Ardianto, & Buchari, 2016).

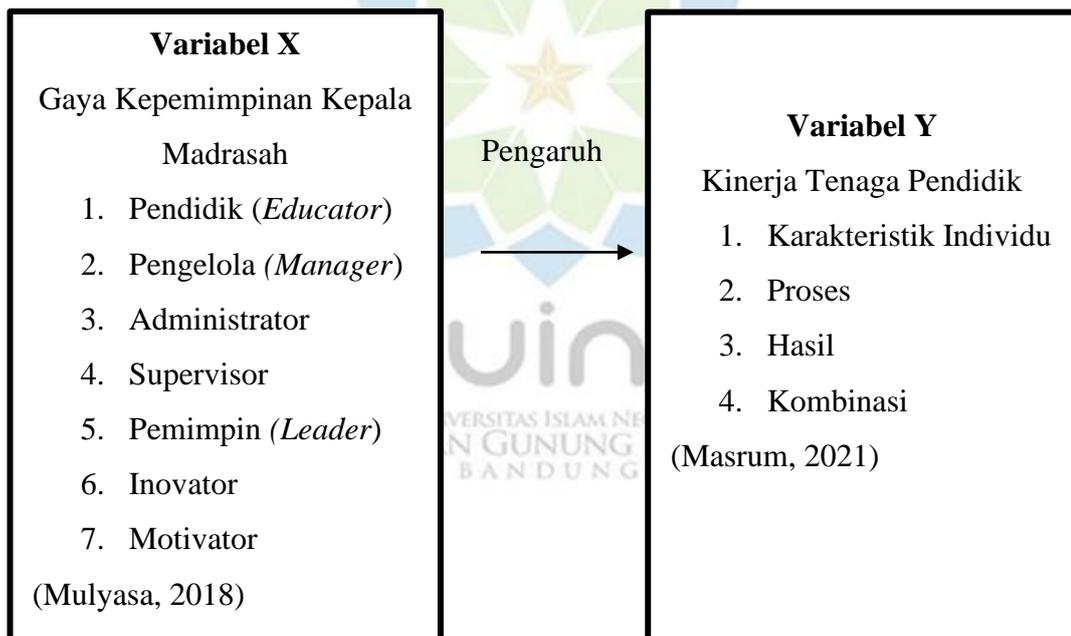
Kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator, menurut Castetter (Masrum, 2021) mengemukakan ada empat indikator kinerja yaitu:

1. Karakteristik individu;

2. Proses;
3. Hasil;
4. Kombinasi (antara karakter individu, proses dan hasil).

Dengan demikian gaya kepemimpinan dari kepala madrasah sangat menentukan kinerja tenaga pendidik di madrasah. Gaya kepemimpinan yang baik dari kepala madrasah akan mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, jika kepemimpinan kepala madrasah buruk, maka kinerja tenaga pendidik akan rendah. Peran kepala madrasah dalam mewujudkan kinerja tenaga pendidik sangatlah besar, mengingat dengan kepemimpinan yang baik. Kepala madrasah diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para tenaga pendidik guna meningkatkan kinerjanya. (Resi, 2022)

Tabel 1.1 Skema Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah diajukan oleh peneliti, yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah, sehingga hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima. Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada pengaruh yang positif dan signifikan pada *gaya*

kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik penelitian tersebut dapat disusun menjadi *Ha* dan *Ho* sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik* di MIN se-Kota Bandung.

Ha = Adanya pengaruh yang signifikan antara *gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik* di MIN se-Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Skripsi Wahyuningsih dengan judul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung” tahun 2018, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kinerja Kepemimpinan dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK 02 Bandar Lampung, dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,714 atau koefisien determinasi berganda sebesar 51,0%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian wahyuningsih adalah sama-sama meneliti kinerja guru sebagai variabel terikat. Perbedaannya terdapat pada variabel bebas penelitian yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.
2. Jurnal Maria Elisabeth Resi, dkk dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Harapan Utama di Batam” tahun 2022, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama Batam. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 1014,259 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka *Ha* diterima. Kesimpulan diatas menegaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Harapan Utama di Batam baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Maria Elisabeth adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Perbedaannya pada jurnal tersebut memiliki dua variabel bebas

sedangkan peneliti hanya satu, lalu subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

3. Jurnal Muhammad Luthfi, Suryadi, Abubakar dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf” tahun 2020, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf di sekolah dapat diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel etos kerja guru dan staf di Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Bandung. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi terdapat pengaruh yang cukup kuat, begitu pula dengan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan etos kerja guru dan staf di sekolah menunjukkan arah positif dan linear. Adanya pengaruh yang relatif signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf (Fadilah & Suryadi, 2020). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Luthfi adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas. Perbedaannya dalam penelitian tersebut gaya kepemimpinan transformasional sebagai tambahan variabel bebas, variabel terikat penelitian yaitu kinerja tenaga pendidik, terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.
4. Jurnal Lukman Nasution & Reza Nurul Ichsan dengan judul: “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” tahun 2020, hasil penelitian bahwa dalam hubungannya antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan berhubungan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru menunjukkan sebesar 0,578 mempunyai hubungan yang sangat kuat atau dengan kata lain mempunyai korelasi positif, jika gaya kepemimpinan semakin baik maka tingkat kinerja guru akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil uji dalam

penelitian ini menunjukkan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru pada SMP Yayasan Perguruan Letjen S. Parman Medan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,458 > 2,069$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Nasution & Ichsan, 2020). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Lukman Nasution adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

5. Jurnal Bella Nadya R, Mustiningsih, dan Imron Arifin dengan judul: “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru” tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang (Rosaliawati, Mustiningsih, & Arifin, 2020). Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Bella Nadya adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada metode analisis, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.
6. Skripsi Tri Fuji Asdiantoro dengan judul: “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Lampung Timur” tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa Bahwa ada hubungan yang signifikan tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Lampung Timur Tahun Pelajaran 2018/2019. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan product moment r hitung ($0,373$) lebih besar dari pada r_{tabel} , yaitu pada taraf signifikansi $5\% = 0,288$, dapat ditulis $0,373 > 0,288$. Dengan

demikian hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima yaitu ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru MTs Negeri 1 Lampung Timur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Tri Fuji adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada metode penelitian yang menggunakan korelasi sedangkan peneliti menggunakan regresi, pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

7. Jurnal Ambo Pera Afiral dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Integrated Kepala Madrasah dalam Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru” tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh antara gaya kepemimpinan integrated kepala madrasah terhadap kinerja guru diperoleh $t_{hitung} = 13.654 > t_{tabel} = 1.6759$, dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis minor yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan, gaya kepemimpinan integrated kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Kota Jambi” terbukti dan diterima kebenarannya. Ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan gaya kepemimpinan tersebut akan diikuti oleh kinerja guru yang semakin baik pula (Arifal, 2021). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ambo Pera adalah sama-sama meneliti kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.
8. Jurnal Yunita Sari, Siti Khosiah, dan Kristiana Maryani dengan judul: “Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru PAUD” tahun 2020, hasil penelitian berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai probabilitas $\alpha 0,03$ menunjukkan hubungan yang signifikan ($0,03 < 0,05$). Analisa perolehan koefisien korelasi sebesar 0,672 dengan tingkat hubungan kuat, yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru

memiliki pengaruh yang kuat. Besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru di Kecamatan Anyar, Serang-Banten adalah sebesar 45,15%, sedangkan 54,85% merupakan besar kontribusi yang diberikan oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini (Sari, Khosiah, & Maryani, 2021). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Yunita Sari adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

9. Jurnal Bachtiar Arifudin Husain dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Adzkia Islamic School” tahun 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Adzkia Islamic School berdasarkan hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$, dengan nilai $Y = 24.82$ dan $X = 0.40X$ artinya bahwa koefisien b bernilai positif, ini menunjukkan bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X . Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,466 dengan ketentuan nilai interval koefisien yang ditetapkan tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel Y adalah kuat. Dan dari perhitungan koefisien determinasi di atas diperoleh dari nilai 17.80%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMA Adzkia Islamic School yakni sebesar 17.80%, sedangkan sisanya 82.20% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,225 > 2,010$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja Guru pada SMA Adzkia Islamic School (Husain, 2019). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Bachtiar Arifudin adalah sama-sama meneliti gaya

kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

10. Jurnal Dawam, Aldolf Bastian, dan Helwen Heri dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja” tahun 2022, hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui nilai R square untuk kinerja guru sebesar 0.394, artinya kompetensi manajerial kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 39.4% terhadap kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan demokratik kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42.3% (Dawam, Bastian, & Heri, 2022). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Bella Nadya adalah sama-sama meneliti kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dari penelitian terdahulu diatas terdapat perbedaan yang membedakan penelitian – penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun yang membedakan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variable bebas penelitian yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah, perbedaan penelitian diatas yaitu penelitian yang dilakukan peneliti lebih berfokus pada gaya kepemimpinan kepala madrasah. Sedangkan pada penelitian-penelitian terdahulu lebih berfokus pada hal lainnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan integrated dan kompetensi manajerial. Adapun yang menjadi istimewa dalam penelitian ini adalah sebagai bahan acuan untuk peneliti sendiri mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik juga sebagai referensi atau bahan pembanding bagi para peneliti yang ingin meneliti topik-topik yang relevan. Penelitian ini diharap dapat menjadi gambaran dan informasi dalam mengetahui kebijakan dan pengambilan keputusan terkait gaya kepemimpinan kepala madrasah.