

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala sekolah yang mampu memimpin dan mengelola sekolah dengan profesional (Gaol, 2017). Keberadaan pemimpin dalam lembaga pendidikan dirasakan penting sekali. Pemimpin merupakan subjek yang paling diharapkan banyak orang, agar mampu mendorong dan mengantarkan kemajuan lembaga pendidikan. Kunci keberhasilan suatu madrasah terletak pada efisiensi dan efektivitas pemimpinnya. Kepala madrasah merupakan penggerak di dalam kehidupan suatu madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki kapasitas kepemimpinan yang efektif yaitu memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat, mampu memahami tugas dan perannya sebagai kepala madrasah, mampu menggerakkan para pendidik dan pendidik untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan madrasah (Tambunan, 2015). Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah (Aisyah & Badrudin, 2016).

Kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi (Mulyasa, 2013:73). Sebagai salah satu sumber daya manusia yang ada dalam pendidikan, seorang kepala madrasah harus menekankan pentingnya memimpin madrasah agar pendidik merasa betah berada dalam tim kerja yang efektif, merasa senang dengan pekerjaannya, serta merasa meraih sesuatu yang berguna dalam pekerjaannya (Ihsan et al., 2021). Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arif, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi, yang dilakukan bersama dengan orang-orang yang dipimpinnya (Sanusi & Astuti, 2018).

Kepala sekolah harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Untuk kepentingan tersebut menyatakan bahwa kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan, kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengelolaan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah (Juniarti et al., 2020).

Amanah dan tanggung jawab tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota melainkan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT. Adapun firman Allah mengenai kepemimpinan dalam QS An-Nisa ayat 58 yang berbunyi sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

Dari dalil diatas kita dapat melihat bahwa seorang pemimpin akan mempertanggungjawabkan amanah serta tanggungjawab yang diemban kepada banyak orang dan juga kepada Allah SWT, maka dari itu kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam memimpin madrasah untuk mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan bersama. Menjadi kepala madrasah juga, ikut berperan penting dalam memimpin jalannya suatu rapat serta memberi saran ataupun arahan dalam musyawarah ketika rapat atau adanya perkumpulan di madrasah.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja pada pendidik dan pendidik, sehingga bawahan akan merasa puas. Sebaliknya tidak

jarang kesalahan dalam memilih gaya kepemimpinan berakibat kegagalan kepemimpinan seseorang dalam madrasah dan berdampak pada mutu pendidikan madrasah tersebut (Nadir, 2017). Gaya Kepemimpinan afiliatif ialah kemampuan mengatur dan mempengaruhi secara ramah, akrab dan mengedepankan emosi bawahan guna mencapai tujuan pendidikan (Alamsitoh, 2013). Pemimpin afiliatif berusaha untuk membuat para pegawai senang dan menciptakan keharmonisan di antara mereka (Kurniati, 2021). Gaya kepemimpinan ini juga memiliki efek positif yang nyata pada komunikasi yaitu tidak memaksakan batasan yang tidak perlu tentang cara pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka dan memberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang menurut mereka paling efektif (Goleman, 2011).

Ciri kepala madrasah dengan gaya afiliatif adalah menekankan kolaborasi, mendorong interaksi yang ramah, menumbuhkan relasi pribadi, mengembangkan jaringan relasi dengan orang-orang yang dipimpinya. Oleh karena itu, kepala madrasah yang afiliatif akan menghargai waktu istirahat madrasah. Karena masa ini memungkinkan lebih banyak waktu untuk membangun modal emosional yang dapat digunakan pada masa sibuk. Ketika kepala madrasah menjadi pemimpin afiliatif, mereka memusatkan perhatian pada kebutuhan emosi pendidik, bahkan lebih dari tujuan kerja (Suhud, 2019).

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (PermendikbudRistek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menyatakan bahwa yang dimaksud kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan (*Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi (PermendikbudRistek) Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, 2021*), nampaknya hal tersebut belum berjalan dengan sempurna. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya permasalahan terkait kepemimpinan yang terjadi di madrasah 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 (Sulhan & Nurhamzah, 2021).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widya Kurniati pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa kepala madrasah diharapkan mampu mempertahankan sikap terbuka terhadap bawahannya dan mampu menciptakan suasana kerja yang selalu harmonis agar terciptanya suasana madrasah yang rukun dan nyaman (Kurniati, 2021). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fakhurrazi Rizki pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,098 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs Darul Hamid (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru MTs Darul Hamid (Y) (Rizki, 2020).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pendidik secara kualitas dan kuantitas dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 25). Urgensi Kinerja Tenaga Pendidik adalah meningkatkan dan menumbuhkan Kinerja Tenaga Pendidik agar dapat mensukseskan instansi atau kepentingan dari pegawai itu sendiri (Tentama, 2015). Ukuran Kinerja Tenaga Pendidik terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, dan rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas (Setiyati, 2014).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Yayasan Al Jawami Bandung, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat beberapa permasalahan, yaitu *pertama* Kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tetapi kepala madrasah belum mampu memotivasi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja. *Kedua* Tenaga pendidik melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya masing masing tetapi masih terdapat Tenaga Pendidik yang belum sesuai kompetensi dibidangnya seperti melalaikan tanggung jawabnya terhadap keharusan untuk mengisi pembelajaran. *Ketiga*, Tenaga pendidik mengisi pembelajaran dengan cukup efektif tapi masih ditemukan beberapa tenaga pendidik yang kurang disiplin dalam waktu, loyalitas serta tanggung jawab. Dalam hal nya memotivasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

menerapkan komunikasi yang efektif, Kinerja Tenaga Pendidik dapat memenuhi tugas serta tanggung jawabnya, dan juga memiliki kesadaran atas dirinya sendiri akan kewajibannya.

Sehingga, dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Yayasan Al Jawami Bandung masih perlu untuk di tingkatkan, secara tidak langsung ini akan berdampak pada produktivitas lembaga pendidikan kedepannya. Berdasarkan fenomena dan pentingnya masalah di atas untuk diteliti, maka akan dilaksanakan penelitian terkait gaya kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Yayasan Al Jawami Bandung dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Yayasan Al Jawami Bandung”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kepemimpinan afiliatif kepala madrasah di Yayasan Al-Jawami Bandung?
2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di Yayasan Al-Jawami Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan afiliatif kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Al-Jawami Bandung?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan afiliatif kepala madrasah di Yayasan Al-Jawami Bandung
2. Untuk mendeskripsikan kinerja tenaga pendidik di Yayasan Al-Jawami Bandung
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan afiliatif kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Al-Jawami Bandung

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoretis

Dapat memberikan informasi dan menambah hasanah ilmu pengetahuan dalam bidang kepemimpinan afilatif kepala madrasah dengan kinerja tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas dan kinerja bagi pendidik.
- b) Bagi tenaga pendidik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan kerja.
- c) Bagi peneliti, menambah hasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapatkan informasi yang berharga mengenai kepemimpinan afilatif dan Kinerja Tenaga Pendidik

E. Kerangka Berpikir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kepemimpinan berasal dari pemimpin yang artinya orang yang memimpin (Kamus Besar Bahasa Indonesia.), pengertian secara luas bahwa kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu (Sagala, 2013:124).

Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah (Danim, 2016). Kepala sekolah adalah jabatan fungsional yang diberikan oleh lembaga menaungi sekolah, bisa yayasan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen yang tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan

kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (Priansa, 2017).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin adalah proses yang didalam-Nya dilakukan usaha atau tindakan untuk mempengaruhi, membimbing, mendorong, mengajak dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinya, dalam hal ini adalah tenaga pendidik di madrasah agar melakukan tindakan guna tercapainya tujuan bersama. Kepala madrasah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahannya untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawab dan dapat bekerja sesuai dengan konteksnya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasnawati et al., 2021)

Gaya kepemimpinan kepala madrasah afiliatif menciptakan harmoni dan membangun ikatan atau hubungan serta empati yang baik. Selain itu, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, maka berdampak positif. Gaya kepemimpinan afiliatif ini sangat mengutamakan kedekatan antar pegawainya. Kepala madrasah dengan gaya afiliatif ini mempunyai interaksi sosial yang sangat tinggi (Purwanto, 2019:35). Indikator dari gaya kepemimpinan afiliatif menurut (Goleman, 2011), yaitu:

1. Inspiratif, yaitu memberikan energi positif baik cara pandang maupun cara berbicara terhadap para pegawai
2. Komunikatif, yaitu menyampaikan pesan dengan baik kepada para pegawai
3. Fleksibilitas, yaitu mudah menyesuaikan diri

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance (Supardi, 2013:45). Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah (Purwoko, 2018). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal) (Sopandi, 2019). Urgensi Kinerja Tenaga Pendidik adalah meningkatkan dan menumbuhkan Kinerja Tenaga Pendidik agar dapat mensukseskan instansi atau kepentingan dari pegawai itu sendiri (Tentama, 2015).

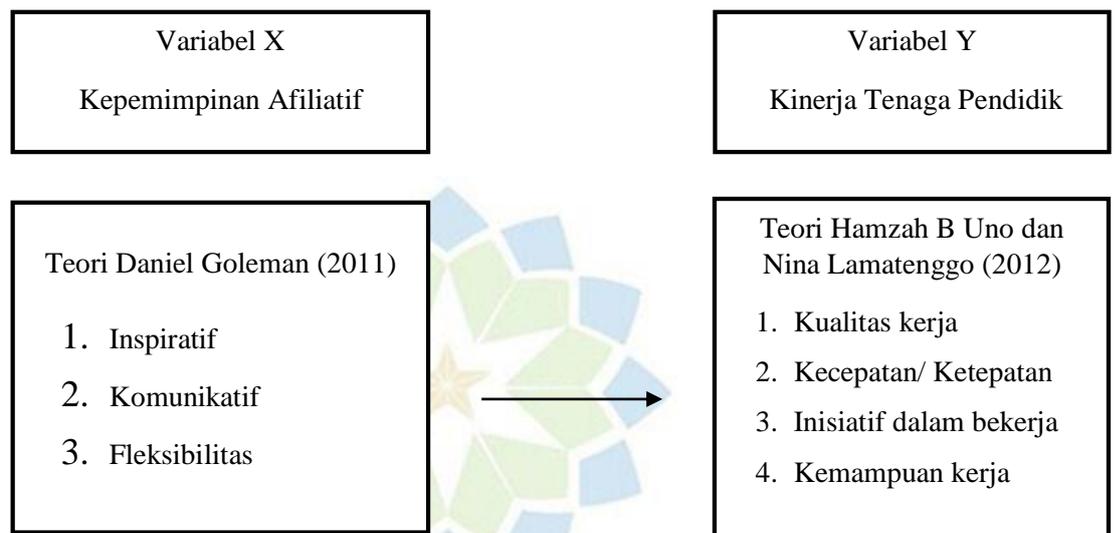
Indikator Kinerja Tenaga Pendidik menurut (Uno & Lamatenggo, 2012) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu hasil pencapaian kerja yang baik
2. Kecepatan/ Ketepatan, yaitu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien
3. Inisiatif dalam bekerja, yaitu mampu mengusahakan pekerjaan dengan kesadaran diri sendiri
4. Kemampuan kerja, yaitu bersungguh-sungguh berdaya guna sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang dapat mengekspresikan potensinya secara optimal akan menangani suatu pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam hal ini peran lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kerjasama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja baik secara individual maupun secara kelembagaan. Sedangkan Kinerja Tenaga Pendidik adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan penjelasan deskripsi diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam menunjang Kinerja Tenaga Pendidik, Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir yang dipaparkan diatas, diutarakan lagi dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir 1

Keterangan

—→ : Mempengaruhi

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan afiliatif kepala madrasah (Variabel X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Variabel Y), maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan afiliatif kepala madrasah terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Yayasan Al-Jawami Bandung

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan afiliatif kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Al-Jawami Bandung

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan dalam pembahasan, penelitian ini masih memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mokhammad Kharis Suhud (2019), yang berjudul “Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah di Yayasan Darul Hikmah Tarik Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan afiliatif adalah sosok Pemimpin yang lebih menekankan kolaborasi, mampu menumbuhkan kekeluargaan di setiap relasi, mendorong interaksi yang ramah, dan mampu mengembangkan jaringan relasi dengan baik. Sesuai dengan penerapan kepala madrasah di MTs Darul Hikmah Tarik Sidoarjo yaitu menyelesaikan masalah dengan kekeluargaan, dan positif, serta bisa menerima semua masukan dan ide dari bawahan dan tidak membanding bandingkan antara anggota satu dengan anggota lainnya (Suhud, 2019). Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan skripsi yang ditulis oleh Mokhammad Kharis Suhud yaitu lebih fokus pada model kepemimpinan afiliatif kepala madrasah, faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan afiliatif, dampak dari kepemimpinan afiliatif. Sedangkan peneliti fokus pada pengaruh kepemimpinan afiliatif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Kurniati (2021) dengan judul “Kepemimpinan Afiliatif Kepala MIN 12 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021/2022”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bagaimana cara berjalannya Gaya kepemimpinan Afiliatif di MIN 12 Bandar Lampung (Kurniati, 2021). Terdapat Perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan skripsi yang dilakukan oleh Widya Kurniati yaitu Pada tempat yang dilakukan oleh peneliti terdapat dua jenjang pendidikan formal, perbedaan juga terdapat pada metode dan waktu penelitian yang tentu saja membedakan pada hasil penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhurrizi Rizki (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru se-Kecamatan Bolo Tahun Jaran 2019/2020”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Sila, ada hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kinerja guru, ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Nurul Mukhtar, ada hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kinerja guru, ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Darul Hamid (Rizki, 2020). Perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan skripsi yang dilakukan oleh Fakhurrizi Rizki yaitu pada Variabel X meneliti mengenai Gaya kepemimpinan Demokratis, sedangkan peneliti fokus utama Variabel X mengenai gaya kepemimpinan Afiliatif.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Syaifur Rohman (2015) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Perspektif Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidiyah Ma’aruf II Giriloyo Bantul Yogyakarta”. Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional, aspek aspek dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah, dan faktor pendukung serta penghambat dari penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah (Rohman, 2015). Dari segi fokus penelitian ini berbeda dengan yang diteliti oleh peneliti, karena peneliti lebih fokus kepada kepemimpinan afiliatif kepala madrasah. Tempatnya juga berbeda, penelitian ini bertempat di Madrasah Ibtidiyah Ma’aruf II Giriloyo Bantul Yogyakarta sedangkan penulis meneliti di Yayasan Al Jawami Bandung.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hamim Tohari pada tahun 2017 dengan judul “Gaya Kepemimpinan Berbasis *Emotional Intelligence*”. Hasil dari jurnal ini membahas mengenai penggunaan gaya kepemimpinan tidak hanya mengedepankan aspek kecerdasan intelektual dan spiritual saja.

Aspek kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kecerdasan emosional dimaknai sebagai kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosional, dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Apabila kepala sekolah dapat menggunakan kecerdasan emosional ini dengan baik maka hubungan emosional antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan akan selalu terjaga dan diharapkan akan meningkatkan kinerja bawahan dalam mencapai tujuan (Tohari, 2017). Ada beberapa perbedaan dalam penelitian ini yaitu Hamim Tohari meneliti tentang gaya kepemimpinan berbasis Emotional Intelligence secara luas, sedangkan peneliti menjelaskan tentang kepemimpinan afiliatif kepala madrasah secara rinci. Unit analisis dalam penelitian tersebut adalah beberapa macam gaya kepemimpinan yang berbasis *Emotional Intelligence* yaitu (gaya visioner, gaya pembimbing, gaya afiliatif, gaya demokratis, gaya penentu kecepatan, dan gaya memerintah).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rachmawati pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Hasil dari jurnal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolan terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang sedang berlaku dan tidak mengurangi rutinitas kunjungan kelas yang dilaksanakan sewaktu-waktu ke kelas-kelas pada saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung (Y. Rachmawati, 2013). Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan jurnal yang ditulis oleh Yulia Rachmawati menggunakan metode tradisional sedangkan peneliti menggunakan metode *ex post facto*. Dan pada Variabel X Penulis jurnal membahas secara umum

mengenai kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penulis berfokus pada Gaya Kepemimpinan Afiliatif.

7. Jurnal yang ditulis oleh Sri Setiyati (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru” Hasil dari jurnal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru (Setiyati, 2014). Perbedaan antara peneliti dengan jurnal yang ditulis oleh Sri Setiyani yaitu terdiri dari satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Variabel terikat dalam jurnal tersebut adalah kinerja guru dinyatakan sebagai Y. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan sebagai X1, motivasi kerja dinyatakan sebagai X2, dan budaya sekolah dinyatakan sebagai X3, sedangkan peneliti hanya berfokus pada Kepemimpinan Afiliatif Kepala Madrasah.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Kasidah, Murniati AR dan Bahrin pada tahun 2017 yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh” yang menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, membimbing guru dengan menggunakan gaya instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, program pelatihan belum mengakomodir semua jenis ketunaan yang ada (Kasidah et al., 2017). Perbedaan antara peneliti dengan jurnal yang ditulis oleh Kasidah, Murniati AR dan Bahrin yaitu Menggunakan pendekatan Kualitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pada jurnal ini membahas mengenai gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif,

partisipatif, delegatif sedangkan peneliti hanya membahas Kepemimpinan Afiliatif.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Sidik Purwoko pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Komitmen guru, Disiplin kerja guru dan Budaya sekolah terhadap Kinerja guru SMK”. Yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru (Purwoko, 2018). Perbedaan antara peneliti dengan jurnal yang ditulis oleh Sidik Purwoko terdapat empat variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), komitmen guru (X2), disiplin kerja guru (X3), dan budaya sekolah (X4) serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), Sedangkan peneliti hanya berfokus pada Kepemimpinan Afiliatif.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Disiplin guru terhadap Kinerja Guru” yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Juniarti et al., 2020). Perbedaan antara peneliti dengan Jurnal yang ditulis oleh Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah yaitu terdapat dua variabel pada Variabel X yaitu Kepemimpinan Kepala sekolah dan Disiplin guru, Sedangkan peneliti rinci membahas Kepemimpinan Afiliatif. Dan terdapat pada perbedaan

tempat yang dilakukan penulis jurnal di Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Prabumulih sedangkan peneliti di Yayasan Al Jawami Bandung.

Dari hasil penelitian terdahulu diatas, penelitian yang dilakukan oleh penulis ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan terdapat pada variabel x yang mengacu pada teori Daniel Goleman yaitu 1) Inspiratif, 2) Komunikatif, dan 3) Fleksibilitas. Sedangkan variabel y mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo yaitu 1) Kualitas kerja, 2) Kecepatan/ Ketepatan, 3) Inisiatif dalam bekerja, dan 4) Kemampuan kerja.

