

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya insani dalam membangun suatu bangsa karena pendidikan itu usaha sadar yang dilakukan untuk menyiapkan suatu generasi mendatang dan mampu mengangkat harkat dan martabat bangsa.

Hal yang paling berperan penting dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal yakni dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM). Inti dari manajemen yakni pengelolaan baik dalam organisasi, lembaga atau perkumpulan tertentu (Irawan, 2019). Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik dimasa sekarang atau masa mendatang (Susan, 2019).

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan khususnya dalam bidang pendidikan. Sebutan figur kunci di dalam ruang kelas dan sebagai tenaga pendidik bagi guru, memang sangat beralasan mengingat peran guru tidak dapat digantikan oleh apapun, pada tataran ini guru berpengetahuan, berwawasan, berkompetensi, dan bersertifikat, amat diperlukan kehadirannya. Oleh karena itu, guru menjadi faktor utama dalam dunia pendidikan, karena tanpa guru tujuan pendidikan tidak akan tercapai (Widyastuti, 2021).

Berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) Report 2016 didalam jurnal (Syamsul, 2017), pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati ukuran ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 82% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah

peserta didik hanya 17% dari 3.9 juta guru yang ada, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, sebagai standar minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia yang mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang ditingkatkan secara berencana dan berkala, guru memiliki peran penting dalam menentukan hasil belajar siswa.

Namun pada kenyataannya sampai sekarang masih banyak yang memperlakukan bahkan masih meragukan kinerja guru dan profesionalitasnya. Muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia atau *Human Development Index* (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya kinerja guru yang mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan. Lalu adanya sebagian kinerja guru masih belum terlihat optimal, adanya tingkat pendidikan guru yang belum sesuai standar, supervisi kepala madrasah yang belum dilakukan secara berkelanjutan mempengaruhi kinerja guru. Selain itu belum meratanya program diklat bagi semua guru atau kurangnya motivasi guru dalam mengikuti penataran/diklat sebagai sarana pengembangan diri, mempengaruhi profesionalisme guru (Widyastuti, 2021).

Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kepala sekolah/pemimpin juga baik dalam kepemimpinan, etos kerja serta iklim kerja. Kepemimpinan yang baik dipengaruhi oleh kemampuan dan kecerdasan seorang pemimpin. Apabila terdapat kepemimpinan yang baik, maka akan terciptanya suatu kelompok atau organisasi yang baik. Suatu organisasi yang baik dan kepemimpinan yang baik akan memudahkan suatu lembaga mencapai tujuan yang disepakati. Masalah -masalah kepemimpinan dalam lembaga banyak dipersoalkan, karena pemimpin lembaga menampilkan

banyak peran dan fungsi, seperti pembuat keputusan, koordinator, inovator, evaluator, dinamisator, wakil lembaga, figur, pelobi, dan penanda tangan kontrak kerja. Sedangkan etos kerja dilihat dari seseorang, organisasi, atau kelompok mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja, maka akan melahirkan sikap dan perilaku yang khas yang menjadi etos kerja. Dan iklim kerja juga mempunyai peran penting dari cuaca kerja yang tidak nyaman tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja (Widyastuti, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti, 2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan iklim kerja secara sendiri maupun bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. 2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 21,4%. 3) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 22,8%. 4) Iklim kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru sebesar 55,8%. Ini artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan iklim kerja meningkat secara bersama-sama maka kinerja guru mengalami peningkatan. Sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan iklim kerja menurun secara bersama-sama maka kinerja guru turut mengalami penurunan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dan Arif Ardiansyah, 2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Laily, 2022), berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: 1. Kepemimpinan kepala sekolah secara langsung tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru, 2. Budaya sekolah

berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru, 3. Etos kerja berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru kepemimpinan kepala sekolah budaya sekolah etos kerja profesionalisme guru, 4. Kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja, 5. Budaya sekolah secara tidak langsung berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui etos kerja.

Hasil temuan di atas menunjukkan adanya kesenjangan atau ketidak konsistenan hasil temuan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah, etos dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Beberapa peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan iklim kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Tetapi terdapat kelompok penelitian lain yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti pada MAN se-Kabupaten Sumedang yang terdiri dari MAN 1 Sumedang dan MAN 2 Sumedang, diperoleh informasi mengenai kinerja tenaga pendidik di madrasah tersebut. Adapun jumlah tenaga pendidik di MAN 1 yakni 60 guru sedangkan jumlah tenaga pendidik di MAN 2 yakni 40 guru. Kinerja tenaga pendidik pada MAN se-Kabupaten Sumedang berdasarkan informasi melalui survey awal ditemukan bahwa kinerja tenaga pendidik cukup optimal terbukti hampir 90% guru sudah melakukan sertifikasi baik dalam mengikuti diklat atau seminar misalnya pada MAN 1 terdapat 53 guru sudah sertifikasi dari 60 guru dan pada MAN 2 terdapat 38 guru sudah sertifikasi dari 40 guru. Lalu dalam etos kerja sudah optimal yakni guru mampu memberikan materi dengan metode digital. Namun terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan yaitu masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, ada juga guru yang susah untuk melakukan sertifikasi, hal itu dipengaruhi oleh iklim kerja yakni rasa bosan guru

terhadap pekerjaannya dan juga guru yang sudah berusia lanjut atau mendekati pensiun.

Akar masalahnya telah terjadi rendahnya kinerja tenaga pendidik karena rendahnya kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja, maka perlu diteliti pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja, terhadap kinerja tenaga pendidik MAN Se-Kab Sumedang. Berdasarkan fenomena di lapangan, muncul identifikasi masalah yang menjadi pedoman dasar peneliti untuk melakukan penelitian pada MAN Se-Kabupaten Sumedang. Yaitu, apakah kepala madrasah telah menjalankan tugasnya sebagai pemimpin disekolah; apakah etos dan iklim kerja telah mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di sekolah, dan mengetahui seberapa besar pengaruh tenaga pendidik yang sebagai bagain dalam tujuan pendidikan. Berdasarkan dari problematika yang telah dipaparkan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Etos, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian pada MAN se-Kabupaten Sumedang)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana etos kerja pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
4. Bagaimana kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
5. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?

6. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se- Kabupaten Sumedang?
7. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se- Kabupaten Sumedang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui etos kerja pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui iklim kerja pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
5. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
6. Untuk mendeskripsikan etos kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
7. Untuk mendeskripsikan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.
8. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, diantaranya:

##### 1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat membantu dalam mendeskripsikan konsep atau teori yang berkaitan dengan Manajemen Pendidikan Islam yang khususnya dalam konsep atau teori yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Juga sebagai referensi atau bahan pembanding bagi para peneliti yang ingin meneliti topik-topik yang relevan.

##### 2. Secara Praktis

- a) Untuk Lembaga, diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau kontribusi serta evaluasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di lembaga ataupun madrasah.
- b) Untuk peneliti, sebagai bahan materi informasi sekaligus menambah wawasan pemahaman dalam meningkatkan keterampilan penulis, serta dimaksudkan kepada peneliti sebagai bekal calon kepala sekolah yang profesional di masa mendatang.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni “Kepemimpinan Kepala Madrasah”, “Etos Kerja”, dan “Iklim Kerja” serta satu variabel terkait yakni “Kinerja Tenaga Pendidik”. Untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik diukur dengan kuisioner atau angket.
3. Objek penelitian hanya dilakukan pada tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

## **F. Kerangka Berpikir**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan untuk menginspirasi dan menggerakkan para pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan cara yang efisien dan efektif. Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah juga berperan penting dalam mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program-program yang terencana dan berlangsung secara bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi, seorang pemimpin harus menetapkan tujuan spesifik untuk kegiatan yang tepat dan memberikan arahan yang jelas agar semua dapat bergerak bersama menuju pencapaian tujuan tersebut (Iskandar, 2013).

Menurut (Mulyono, 2008), Kepemimpinan kepala madrasah adalah inti atau jantung yang menjadi sumber energi bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka, dengan fokus pada peningkatan kesempatan untuk mengadakan pertemuan yang efektif dengan para guru dalam suasana yang kondusif. Perilaku kepala madrasah harus mampu memotivasi para guru agar berkinerja baik dengan menunjukkan sikap yang bersahabat, dekat, dan penuh perhatian terhadap mereka baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdiri dari 5 kompetensi diantaranya: kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Adapun menurut (Aedi, 2016), indikator kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut: 1). Membuat tujuan sekolah, 2). Melakukan perencanaan program sekolah, 3). Mengorganisasi, dan 4). Melaksanakan dan mengevaluasi.

### **Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk pada makna "akhlaq" atau bersifat "akhlaqi", yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa "etos" berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni, etikanya (Dalinur, 2013).

Menurut Sukarman dalam (Sunu, 2014), etos kerja merupakan perilaku seseorang dalam suatu kelompok komunitas sampai pada organisasi bahkan negara dan bangsa terhadap paradigma kerja yang juga mencakup motivasi, spirit, prinsip, kode etik, aspirasi, standar, keyakinan dari seseorang, sekelompok orang, komunitas dan organisasi yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berikut adalah indikator etos kerja menurut (Siregar, 2000): (1) Kesadaran, (2) Semangat, (3) Kemauan, (4) Disiplin kerja, (5) Inisiatif, (6) Peningkatan, dan (7) Wawasan.

### **Iklm Kerja**

Iklm kerja adalah lingkungan tempat kerja. Iklm bisnis mempengaruhi seberapa baik tujuan lembaga terpenuhi karena efisiensi maksimum, produksi dan motivasi karyawan tidak mungkin dilakukan ketika lingkungan kerja buruk. Iklm tempat kerja yang efektif memastikan bahwa karyawan mengetahui dengan jelas tentang tujuan mereka di bidang lembaga yang lebih besar dan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka. Dengan cara ini, lembaga dapat berfungsi lebih baik secara keseluruhan untuk memenuhi tujuan mereka (Fahmi, 2016).

Iklm kerja seringkali mempengaruhi pola pikir dan pertumbuhan pegawai/karyawan. Pegawai/karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif, mungkin merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan

pekerjaan berkualitas tinggi secara konsisten. Mempelajari apa yang melibatkan lingkungan kerja yang positif, dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan produktivitas. Menumbuhkan budaya di mana pegawai/karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai menghasilkan pekerja yang dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, menunjukkan empati satu sama lain, berkolaborasi, dan mendorong orang lain. Lingkungan kerja yang positif mengarah pada pertumbuhan tim dan laba yang lebih baik untuk lembaga/perusahaan.

Adapun iklim kerja menurut (Sugiyono, 2008), Terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) Menunjukkan kepercayaan dan keterbukaan, (2) Bersikap simpatik dan memberikan dukungan, (3) Berpegang pada kejujuran dan menghargai orang lain, (4) Menetapkan tujuan yang jelas, (5) Menghadapi pekerjaan yang beresiko, (6) Mengutamakan pertumbuhan kepribadian, dan (7) Mempertimbangkan otonomi dan fleksibilitas.

### **Kinerja Tenaga Pendidik**

Kinerja merupakan rangkaian aktivitas yang mencerminkan tingkat pencapaian hasil oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup akuntabilitas publik, termasuk keberhasilan dan kekurangan yang terjadi. Kinerja membutuhkan semangat kerja yang didalamnya mencakup beberapa nilai keberhasilan, baik untuk individu maupun untuk organisasi (Syamsul, 2017).

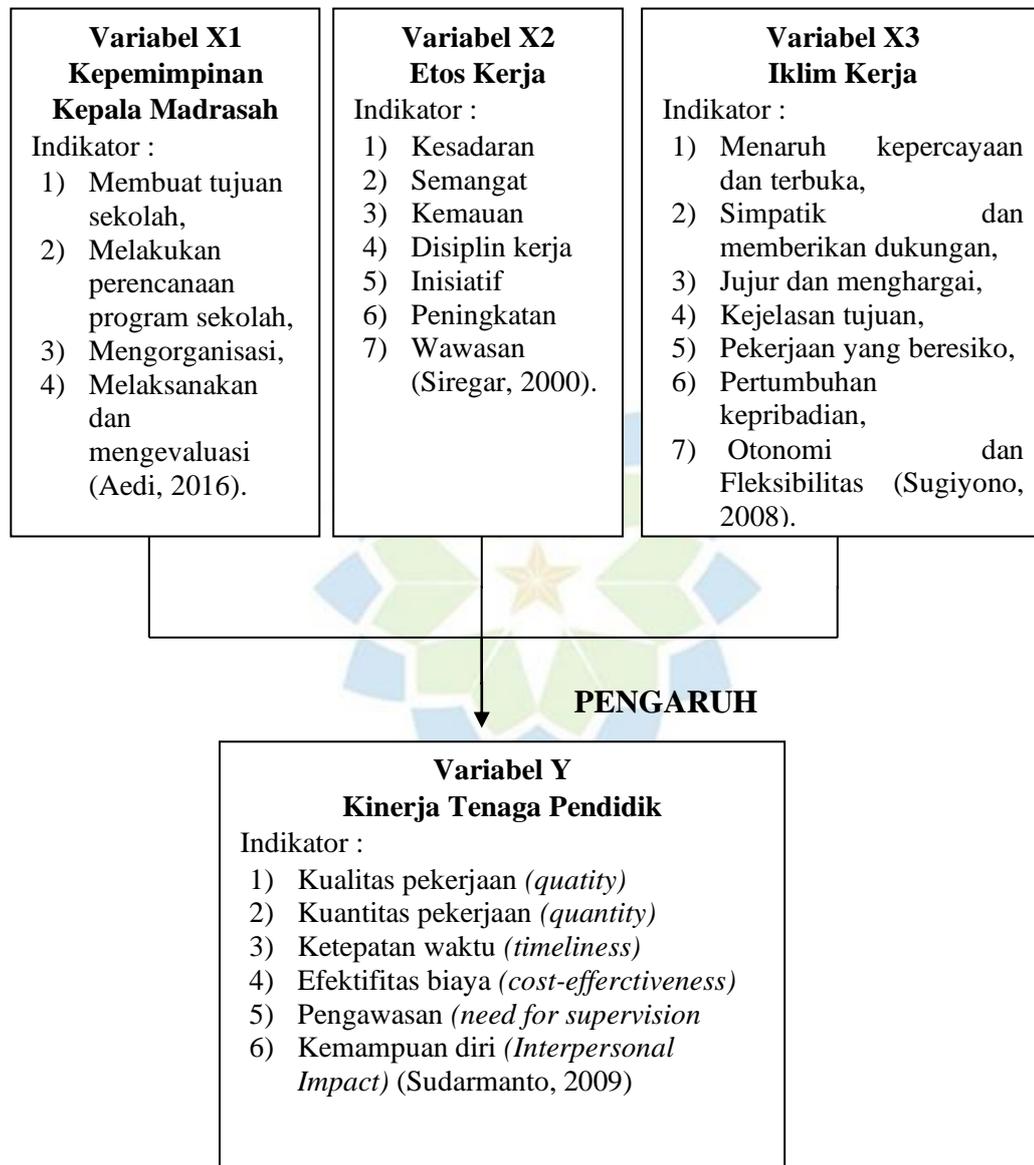
Kinerja guru sangat penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat besar bagi terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang dapat diklasifikasikan guru sebagai: 1). Demonstrator, 2). Pengelola kelas, 3). Mediator dan Fasilitator, 4). Evaluator (Syamsul, 2017).

Menurut (Sudarmanto, 2009), indikator-indikator kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kualitas pekerjaan (quality); mencakup nilai, proses, dan hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diemban.
- b) Kuantitas pekerjaan (quantity); merujuk pada jumlah pekerjaan yang dilakukan, dihasilkan, atau diselesaikan, seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah terlaksana.
- c) Ketepatan waktu (timeliness); menilai sejauh mana tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau dijadwalkan.
- d) Efektivitas biaya (cost-effectiveness); mengukur seberapa efektifnya pemanfaatan atau penggunaan sumber daya organisasi/institusi yang terukur.
- e) Pengawasan (need for supervision); mengacu pada tingkat pengawasan dan bimbingan yang dibutuhkan dari pimpinan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya.
- f) Kemampuan diri (interpersonal impact); mencerminkan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, membangun hubungan baik, dan berkolaborasi dengan sesama pegawai.



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka acuan penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

## G. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari definisi tersebut maka hipotesis statistik dalam penelitian ini, yaitu:

**H<sub>0</sub>:** Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

**H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, etos, dan iklim kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

## H. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian dari Muhammad Wibi Alamsyah dan Arif Effendi yang dilakukan pada tahun 2022, diterbitkan dalam *Jurnal Inovasi Penelitian* dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022”. Berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 berada pada Kategori sangat baik serta Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022 berada pada Kategori baik. Adapun hasil penghitungan korelasi dengan menggunakan rumus Product Moment diperoleh hasil sebesar  $r_{xy} = 0,873$ . dan berada pada Kategori sangat kuat. Setelah dikonsultasikan dengan rtabel dengan  $N = 9$  pada taraf signifikan 5% ternyata rhitung adalah lebih besar daripada rtabel, yang artinya hipotesis yang mengatakan “Ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022” dapat diterimakebenarannya (Muhammad Wibi Alamsyah, Arif Effendi, 2022).

2. Penelitian dari Muhammad Thamrin Hidayat, Alya Adelia Safrina Putri Yunus, dkk. yang dilakukan pada tahun 2021, diterbitkan dalam *Jurnal Basicedu* dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SD Negeri Ngagel I/394 Surabaya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Ngagel I/394 Surabaya 58,8% mendapatkan kategori sedang dan kinerja guru di SD Negeri Ngagel I/394 Surabaya 52,9% mendapatkan kategori sedang. Sedangkan berdasarkan analisis regresi sederhana menghasilkan nilai regresi nilai thitung sebesar 5,806 dan dan tabel distribusi dicari dengan tingkat signifikansi 0,05 melalui uji dua sisi untuk derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 17-2-1 = 14$  maka diperoleh t Tabel sebesar 2,145. Sehingga dapat diketahui bahwa  $5,806 > 2,145$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (Muhammad Thamrin Hidayat, Alya Adelia Safrina Putri Yunus, dkk., 2021).
3. Penelitian dari Afrida Yanti dan Fitri Hayati yang dilakukan pada tahun 2022, diterbitkan dalam *Journal of Educational Management Research* dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa untuk mewujudkan suatu pendidikan yang baik, bermutu, dan memiliki daya saing serta dibarengi akhlak yang baik oleh peserta didik, faktor yang paling berpengaruh adalah dari keteladanan yang dimiliki guru, maka untuk meningkatkan kinerja keteladanan serta kreativitas guru, kepala sekolah harus mampu mengkoordinir dan bekerjasama dengan guru. Adapun salah satu faktor yang dapat membantu peningkatn kinerja gur oleh kepala sekolah adalah dengan

penerapan budaya organisasi yang baik di sekolah, karena jika ada hubungan yang baik antara warga sekolah, terutama guru dengan kepala sekolah, dengan siswa, dengan sesama guru, maka tujuan dari sekolah tersebut akan tercapai. Intinya pengimplementasian kepemimpinan oleh kepala sekolah dengan penerapan budaya organisasi yang baik sangat mempengaruhi kinerja guru, dan secara tidak langsung juga mempengaruhi kualitas dan mutu suatu lembaga pendidikan (Afrida Yanti, Fitri Hayati, 2022).

4. Penelitian dari Fachrurazi dan Azhari yang dilakukan pada tahun 2022, diterbitkan dalam *Jurnal Management, Business and Entrepreneurship* dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Pidie Jaya”. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 41,92%. Lalu pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 32,07%, dan pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 58,31%. Secara simultan etos kerja, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Pidie Jaya. Ketiga faktor atau variabel yang diteliti tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 42,3%. Maknanya, terdapat juga aspek lain yang menyebabkan kinerja guru baik atau tidak, antara lain Kompensasi, iklim dan budaya organisasi sekolah, dan lainnya (Fachrurazi, Azhari, 2022).
5. Penelitian dari Muhammad Sularno, Yauqi Hamdi, dkk yang dilakukan pada tahun 2022, diterbitkan dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai* dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar

Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta”. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta. Hal ini diperoleh hasil analisis  $\hat{Y} = 1,111 + 0,344 X1$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,810 > 2,160$ ) atau dengan nilai signifikansi  $0,012$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,016 < 0,05$ ). Ada pengaruh signifikan antara etos kerja guru terhadap hasil belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta. Hal ini diperoleh hasil analisis  $\hat{Y} = 1,111 + 0,303 X2$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,222 > 2,160$ ) atau dengan nilai signifikansi  $0,046$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,046 < 0,05$ ). Ada pengaruh signifikan antara kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta. Hal ini diperoleh hasil analisis  $\hat{Y} = 1,111 + 0,364 X3$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,817 > 2,160$ ) atau dengan nilai signifikansi  $0,016$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,016 < 0,05$ ). Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru, dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap hasil belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta. Hal ini diperoleh hasil analisis  $\hat{Y} = 1,111 + 0,344 X1 + 0,303X2 + 0,364 X3$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $49,487 > 3,49$ ) atau dengan nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) (Muhammad Sularno, Yauqi Hamdi, dkk, 2022).

6. Penelitian dari Yuyun Fajriani yang dilakukan pada tahun 2013, diterbitkan dalam *Jurnal Pendidikan UNS* dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)”. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $34,786 > 3,15$  pada  $db = 2$ ,  $dk = 59$  dan taraf signifikansi  $5\%$ ). Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja

guru ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,116 > 2,000$  pada  $N = 62$  dan taraf signifikansi 5%). Etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,435 > 2,000$  pada  $N = 62$  dan taraf signifikansi 5%). Etos kerja guru lebih berpengaruh terhadap kinerja guru daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah (Pearson Correlation gaya kepemimpinan kepala sekolah = 0,623 dan Pearson Correlation etos kerja guru = 0,682) (Fajriani, 2013).

7. Penelitian dari Triso Suleman, Ansar, dan Arifin Sukung yang dilakukan pada tahun 2022, diterbitkan dalam *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Performance Guru SMP Negeri Di Kabupaten Pohuwato”. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap performance guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (2) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap performance guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (3) Iklim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap performance guru SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (4) Perilaku kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato. (5) Budaya kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim kerja SMP Negeri di Kabupaten Pohuwato (Triso Suleman, Ansar, dan Arifin Sukung, 2022).
8. Penelitian dari Meynita, Happy Fitria, dan Nurkhalis yang dilakukan pada tahun 2020, diterbitkan dalam *Jurnal Pendidikan Tambusa* dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitiannya analisis data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut; 1) ada pengaruh pengaruh kemampuan manajerial

kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 41,6% sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini; 2) ada pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri seKecamatan Prabumulih Timur. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Timur sebesar 56,0% sisanya 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini, dan 3) ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Besarnya 40,6% sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel pada penelitian ini (Meynita, Happy Fitria, dan Nurkhalis, 2020).

9. Penelitian dari Rahmadanni Pohan yang dilakukan pada tahun 2019, diterbitkan dalam *AL-USWAH: Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam* dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengaruh antara kedua variabel (X1 dan Y) berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi yaitu 0,989. Koefisien determinasi (RSquare) adalah 0,977%. Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Kota Pekanbaru adalah sebesar 97,7% selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Semakin kondusif iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sebaliknya semakin tidak kondusif iklim kerja, maka semakin rendah pula

kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengaruh antara kedua variabel ( $X_2$  dan  $Y$ ) berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi yaitu 0,993. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,986%. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah sebesar 98,6% selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi, maka semakin rendah pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Iklim kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada kategori sangat kuat atau sangat tinggi yaitu 0,994. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,989%. Kontribusi iklim kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru adalah sebesar 98,9% selebihnya ditentukan oleh variabel lain. Semakin tinggi iklim kerja dan motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru. Sebaliknya semakin rendah iklim kerja dan motivasi berprestasi, maka semakin rendah pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru (Pohan, 2019).

10. Penelitian dari Ayu Asmarani, Muhammad Fadhi, dan Darma Putra yang dilakukan pada tahun 2022, diterbitkan dalam *Journal of Educational Research* dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kepala Madrasah Tenaga Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitiannya pengolahan, analisis data dan

perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan; (1) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 49,3%. (2) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 29,1%. (3) terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 78,4%, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (105,150 > 3,16) serta nilai sig 0,000 (Ayu Asmarani, Muhammad Fadhi, dan Darma Putra, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan antara penelitian - penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sebagaimana yang dikatakan oleh Moustakas (1994) yang dikutip oleh (Philip Buckley, Irawan, 2015), peneliti menilai studi relevan sebelumnya membedakan desain, metodologi, dan temuan dari peneliti, serta menunjukkan pengetahuan baru apa yang peneliti cari dan diharapkan untuk diperoleh. Adapun yang membedakan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel X nya, yang mencakup kepemimpinan kepala madrasah, etos kerja, dan iklim kerja.