

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pendidikan yaitu melahirkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik searah dengan kebijakan di dunia pendidikan. Salah satu cara peningkatan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, karena peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki timbal balik dengan pembangunan bidang pendidikan (Fadhilla & Istiningsih, 2020). Pendidikan di Indonesia, diharapkan mampu membangun integrasi kepribadian manusia Indonesia seutuhnya dengan mengembangkan berbagai potensi secara terpadu. UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menegaskan:

“Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab”.

Dalam hal peningkatan kualitas lembaga pendidikan, kinerja tenaga kependidikan dan gaya kepemimpinan kepala Madrasah saling terkait erat. Sebagaimana dijelaskan dalam literatur, kinerja tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan (Supardi, 2013). Namun, peran kepala Madrasah dalam memimpin tenaga kependidikan sangatlah penting. Seorang kepala Madrasah yang mampu memimpin dengan baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di dalamnya (Fadhila & Istiningsih, 2020).

Tenaga kependidikan menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan kepala madrasah selaku pimpinan yang ada pada lembaga tersebut, yang tentunya

berkaitan dengan kemajuan Madrasah. Madrasah akan menjadi maju dan memiliki alumni yang berkualitas, salah satunya karena kinerja dari seorang tenaga kependidikan baik. Kinerja tenaga kependidikan sangatlah penting untuk selalu ditingkatkan dalam sebuah lembaga pendidikan, berhasil atau tidaknya kepemimpinan kepala Madrasah dilihat dari bagaimana kinerja seorang yang dipimpinya, dalam hal ini yang dimaksudkan yakni tenaga kependidikan. Kinerja tenaga kependidikan akan tinggi jika gaya kepemimpinan kepala Madrasah baik, tergantung dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala Madrasah tersebut (Imron A. , 2016).

Penting bagi kepala Madrasah untuk mengurus sumber daya Madrasah secara holistik, termasuk perencanaan dan evaluasi program, pengembangan kurikulum dan proses pembelajaran, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan sumber keuangan, pelayanan siswa, hubungan Madrasah dan masyarakat, dan penciptaan iklim Madrasah (Pohan, 2018). Sebagai pimpinan, kepala Madrasah harus mampu mengarahkan para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara aktif dan efisien (Rachmat, 2018).

Dalam rangka meningkatkan kemajuan Madrasah, perlu adanya sinergi antara kinerja tenaga kependidikan yang berkualitas dan kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif. Apabila kepala Madrasah memiliki pola atau sikap kepemimpinan yang baik, maka kepala Madrasah itu akan berhasil untuk memengaruhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari kinerja mereka pun akan lebih tinggi jika kepala Madrasah memiliki pola sikap yang baik. Hal semacam ini perlu diperhatikan dan dipelajari oleh setiap kepala Madrasah.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor meningkat tidaknya kualitas pegawai, seperti pada riset Akbari (2022) melaporkan bahwa generasi milenial dan Z lebih rentan terhadap *burnout* akibat beban kerja yang berlebihan. Disini pemimpin berperan penting yakni memperhatikan keluhan karyawan dan membuat kebijakan yang lebih efektif serta berempati terhadap situasi yang dialami. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang komunikatif, mempercayai karyawan,

dan mementingkan kualitas karyawan sehingga karyawan tidak mudah mengundurkan diri. Fleksibilitas dalam kebijakan, budaya, dan inovasi diperlukan untuk mengarungi era VUCA yang penuh ketidakpastian.

Begitu juga di bidang pendidikan seperti pada penelitian Halimatuzzahrah & Helmiyatun (2021) melaporkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat antara gaya kepemimpinan demokratis dan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yakni melibatkan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam pengambilan keputusan dan interaksi yang hangat, telah memperlihatkan hasil yang positif pada kinerja guru dan TU. Adapun kendala kepala madrasah yaitu banyaknya alasan dari Guru dan TU yang memang sudah berkeluarga untuk tidak datang tepat waktu. Kurang optimalnya ketegasan kepala madrasah dalam hal kedisiplinan, menimbulkan sebuah kesenjangan (gap) antara kondisi yang seharusnya dengan kenyataan yang ada sehingga berdampak pada pengembangan dari madrasah itu sendiri. Kepemimpinan di Madrasah yang baik dapat berdampak positif pada kinerja tenaga kependidikan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifuddin & Ni'mah (2018) melaporkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah membuat peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang dibuktikan dengan langkah nyata yaitu program peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa serta menerapkan kedisiplinan untuk seluruh anggotanya berupa checklock, memberikan gaji atau imbalan yang seimbang dengan pekerjaannya dan memberikan motivasi berupa penghargaan (reward), gaji dan imbalan.

Melalui kedua penelitian ini, memberikan pemahaman lebih terkait pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan serta faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja itu sendiri. Menjadi pemimpin yang baik tidak hanya dengan pengambilan keputusan yang tepat, tetapi komunikasi yang baik pula menjadi hal yang sangat penting seperti ketegasan dalam menerapkan kedisiplinan. Penelitian tersebut memberikan pemahaman dan

wawasan terkait pengembangan strategi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan observasi awal peneliti menunjukkan bahwa di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada yaitu mengenai kinerja pegawai yang masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya komitmen pegawai terhadap Lembaga seperti yang terjadi di MAN 2 Kota Bandung akan ketidakefektifan pegawai dalam menjalankan tugasnya karena terdapat konflik antara tugas di rumah dan di Madrasah, serta seringnya pegawai izin untuk tidak hadir ke Madrasah. Rendahnya kinerja pegawai selain komitmen yaitu kualitas dan efektivitas seperti yang terjadi di MAN Kota Cimahi bahwa tenaga kependidikan yang belum sesuai dengan kualifikasinya, ketidakefektifan penggunaan fasilitas kantor karena minimnya pengetahuan terkait teknologi, dan ketidakefektifan pegawai dalam hal kehadiran ke Madrasah.

Kondisi objektif dari realitas gaya kepemimpinan kepala madrasah di MAN 2 Kota Bandung dan MAN Cimahi di atas, menimbulkan sebuah kesenjangan (gap) antara kondisi yang seharusnya dengan kenyataan yang ada sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dari madrasah itu sendiri. Kepemimpinan di Madrasah yang baik dapat berdampak positif pada kinerja tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka, yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Ketika kepemimpinan di Madrasah tidak baik, hal ini dapat menyebabkan kurangnya keteraturan dan disiplin di antara tenaga kependidikan, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan.

Penting bagi kepala Madrasah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja tenaga kependidikan dengan melakukan kepemimpinan yang baik. Peranan kepala madrasah sebagai manajer dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk

mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi Madrasah yang telah ditetapkan. Tentunya dengan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam penelitian kali ini, peneliti mencoba untuk mengangkat tema tentang gaya kepemimpinan hubungannya dengan kinerja dari sudut yang berbeda yakni lebih kepada tiga gaya kepemimpinan (otokrasi, demokrasi, dan *laissez faire*) dengan objek penelitian focus kepada tenaga kependidikan saja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bandung dan Kota Cimahi yang pada akhirnya nanti akan mengetahui hubungan dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Bandung dan Kota Cimahi. Maka dari itu, penulis akan membahas lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan tersebut dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi?
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi?
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan realitas gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.

2. Untuk mendeskripsikan realitas kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.
3. Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan kepala madrasah, dan terkait kinerja tenaga kependidikan. Serta diharapkan bisa memberikan masukan bagi peneliti lainnya yang hampir sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah untuk menjadi lebih baik lagi dan Kepala Madrasah dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat sehingga menciptakan hubungan yang harmonis dan memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, menjadi bahan evaluasi tenaga kependidikan agar lebih fokus dalam menjalankan tugasnya dan menjadi lebih termotivasi dengan adanya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dari kepala Madrasah. Serta diharapkan sebagai pedoman dan informasi serta menjadi bahan evaluasi bagi madrasah aliyah Kota Bandung dan Kota Cimahi.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal yang sederajat dengan Madrasah umum lainnya. Dengan demikian tujuan madrasah mengacu pada tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak dan peradaban bangsa yang

bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dasar teori dari manajemen Pendidikan islam ini ditetapkan dalam objek formal dan objek material manajemen Pendidikan islam. Objek formal dari manajemen Pendidikan islam adalah ilmu manajemen. Dalam hal ini, ilmu manajemen yang akan diteliti adalah kepemimpinan kepala madrasah. Sedangkan objek material ilmu manajemen pendidikan islam secara epistemologi adalah lembaga, pranata, dan organisasi pendidikan islam baik formal, nonformal maupun informal. Dalam pendidikan formal, lembaga pendidikan islam ini yaitu RA, Madrasah (MI, mts, dan MA) dan perguruan tinggi islam (Irawan, 2019).

Hersey, Blanchard, & Johnson (2013) melaporkan bahwa: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Pendapat Hersey dan Blanchard menekankan makna pimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin yang diterima dan ditanggapi oleh karyawannya, artinya gaya kepemimpinan dapat efektif ketika gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi tingkat kesiapan karyawannya

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya-gaya kepemimpinan dengan maksud memberikan gambaran yang jelas mengenai persamaan dan perbedaannya, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam memahami gaya kepemimpinan disebabkan pengistilahan yang berbeda, padahal maksud dan tujuannya sama (Vusvitha, Berlian, & Warna, 2020).

Ralph White dan Ronald Lippit (1968) melaporkan ada 3 gaya kepemimpinan yang bisa dilihat dari ciri-ciri yang dia tampilkan:

1. Otokrasi, seperti (a) semua kebijakan ditentukan oleh atasan, (b) teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas, (c) atasan selalu mengatur tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota, (d) "Dominator" lebih ke arah ke personal dari segi apresiasi serta tanggapan dalam hal tugas setiap anggota, dia tidak ikut serta tidak melibatkan secara antusias kecuali dengan menyerahkan spektakel.
2. Demokratis, seperti (a) semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari atasan, (b) kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis atasan menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih, (c) setiap anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok. (d) atasan yang memiliki sifat rasional dari segi apresiasi bahkan tanggapan serta dia mampu untuk menjadi anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. *Laissez faire*, seperti (a) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari atasan, (b) jenis-jenis materi yang disiapkan oleh atasan bersifat terbuka bisa dikatakan bahwa ia akan memfasilitasi pemberitahuan jika ada ajakan, dia tidak ikut mengambil tahap mengenai konferensi kelompok (c) atasan tidak ada partisipasi dalam penentuan tugas (d) kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, kita hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru akan memperburuk

keadaan organisasi yang dipimpinnya, tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasinya (Hasnawati, Sapiri, & Ruslan, 2021).

Kepemimpinan pendidikan bertujuan agar setiap kegiatan pendidikan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Aspek lain yang perlu diperhatikan oleh manajemen pendidikan adalah praktis. Sesungguhnya teori dan literatur itu, dalam manajemen lebih banyak muncul dari praktis. Inti riset manajemen pendidikan islam. Nilai-nilai islam yang ada dalam manajemen pendidikan islam itu bukan yang secara normatif harus dilaksanakan tetapi secara realitis hidup dalam perilaku dan pengelola lembaga pendidikan islam (Irawan, 2019).

Kinerja tenaga kependidikan merupakan tombak keberhasilan pendidikan di sebuah madrasah. Armstrong (2022) melaporkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan lembaga adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Penilaian karyawan, pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik ke depannya, dan berdampak pada peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri (Budihardjo, 2015).

Robbins (2013) melaporkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja

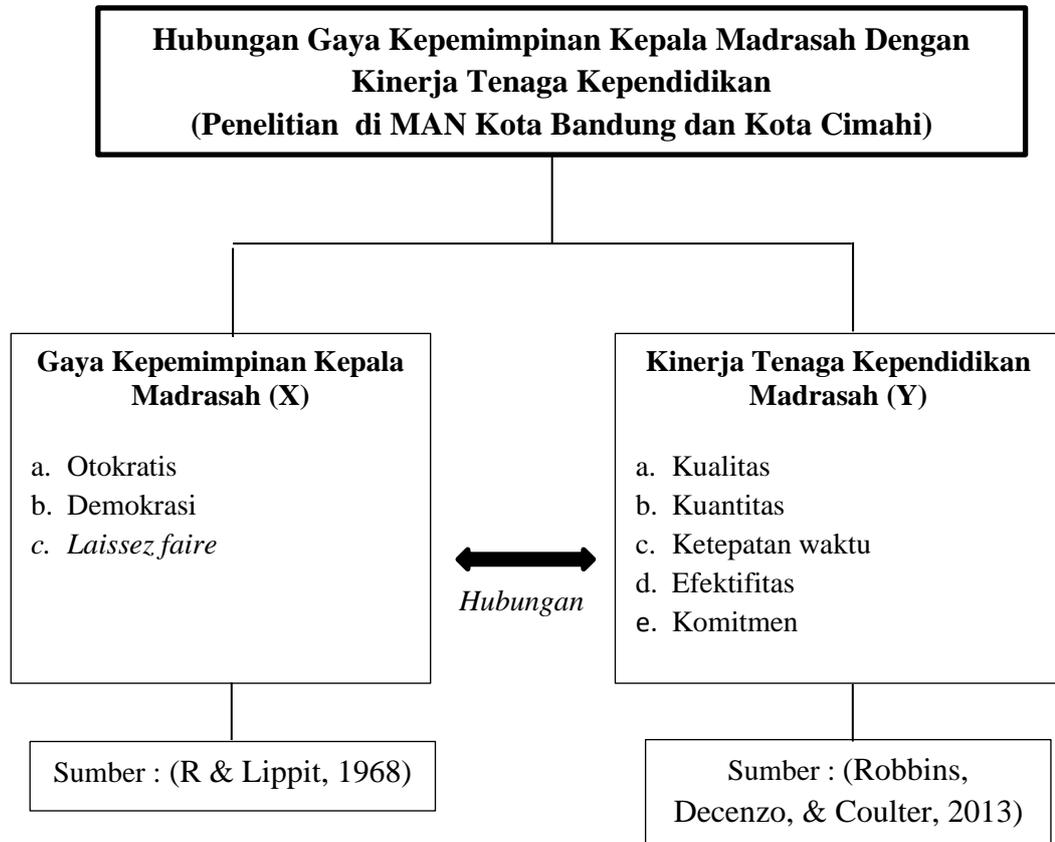
individu dipengaruhi oleh *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *opportunity* (peluang). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas, seperti kesempurnaan tugas terhadap keterampilan, kemampuan, dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada untuk produktif
4. Efektifitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada
5. Komitmen, seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi.

Meningkatkan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan, peranan kepala madrasah sebagai manajer dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi Madrasah yang telah ditetapkan. Terutama dalam meningkatkan tenaga kependidikan dalam membimbing dan mengarahkan menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan. Untuk tujuan itulah, meningkatkan kualitas mutu tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja besar seorang pemimpin kepala Madrasah (Vusvitha, Berlian, & Warna, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Skema Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Secara epistemologis, hipotesis dibentuk dari dua kata yaitu kata hupo (sementara) dan thesis yaitu pernyataan atau dugaan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara, sehingga kebenarannya harus diuji (Samsu, 2017). Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.

H₁ : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Telaah pustaka merupakan komponen penting dalam melaksanakan penelitian, karena dengan melakukan tinjauan pustaka peneliti akan terhindar dari penelitian yang tumpang-tindih atau penelitian yang serupa dengan penelitian orang lain. Dengan dilakukannya telaah pustaka, maka penelitian akan lebih efisien dan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun secara praktis. Kajian pustaka dapat dilakukan dengan membaca dan memahami penelitian-penelitian sebelumnya yang hampir mirip dengan tema yang diangkat oleh peneliti. Adapun kajian pustaka yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Pertama, (Juniarti, 2010) melaporkan bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan tehnik regresi linier berganda yaitu sumbangan efektif penelitian sebesar $(0.728 \times 100\% = 72,8 \%)$ yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala Madrasah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

Kedua, penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung”. Tesis ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan (Supriadi, 2016).

Ketiga, (Dewi, 2019) melaporkan bahwa “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan”. Jurnal ini dipublikasikan oleh Jurnal Tarbiyah Al-Awlad Volume IX Edisi 1 tahun 2019. Penelitian ini menemukan bahwa kepala Madrasah memiliki peran dalam menciptakan pembaharuan di lingkungan Madrasah (Dewi, 2019).

Keempat, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan di MTS An-Nur Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah”. Skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Mts An-Nur (Iben Marta Fauzi, 2016).

Kelima, (Madu & Jailani, 2013) melaporkan bahwa (1) adanya hubungan antara kepemimpinan kepala Madrasah (X1), motivasi kerja guru (X2), dan komunikasi interpersonal (X3) dengan kinerja guru matematika SMA (Y), dengan korelasi sebesar 0,889 dengan model regresi $Y = 59,840 + 0,084X1 + 0,377X2 + 0,799X3$; (2) kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,746 serta korelasi murninya sebesar 0,399; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,622 serta korelasi murninya sebesar 0,384; dan (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dengan kontribusi sebesar 0,741 dan korelasi murninya sebesar 0,685 (Madu & Jailani, 2013).

Keenam, (Novitasari & Asbari, 2020) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian ini menyimpulkan juga bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan (Novitasari & Asbari, 2020).

Ketujuh, (Paizal, Siraj, & Mania, 2019) melaporkan bahwa 1) gaya kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 82,25%; 2) kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 84,21%; dan 3) korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru menunjukkan korelasi positif yang berada pada tingkat

hubungan rendah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,292 (Paizal, Siraj, & Mania, 2019).

Kedelapan, (Sufiyani 2022) melaporkan bahwa “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mensinergikan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMA Al-Minhaj Bogor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Madrasah sangat menentukan keberhasilan dalam mensinergikan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga.

Kesembilan, (Rahayu Y. N., 2019) melaporkan bahwa kontribusi secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sebesar 63% dan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain (Rahayu, 2019)

Kesepuluh, Penelitian ini berjudul “Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MI Salafil Huda Banjaranyar Tanjunganom Nganjuk”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah membuat peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan dengan langkah nyata dengan program peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa serta menerapkan kedisiplinan untuk seluruh anggotanya berupa checklock, memberikan gaji atau imbalan yang seimbang dengan pekerjaannya dan memberikan motivasi berupa penghargaan (reward), gaji dan imbalan (Saifuddin & Ni'mah, 2018).

Kesebelas, (Agarwal, 2020) melaporkan bahwa Kepemimpinan adalah aspek penting organisasi karena biasanya memungkinkan karyawan bekerja secara efisien dan efektif. Sekarang studi ini menilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang bekerja di sektor perbankan Uni Emirat Arab (UEA). Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan sampel 200 karyawan dari 5 lembaga perbankan berbeda di UAE menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. SPSS versi 21 digunakan untuk menganalisis data. Hasilnya

menggarisbawahi bahwa demokrasi dan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, dengan nilai $p < 0,00$, $P < 0,05$. Alfa Cronbach diukur antara kisaran 0,7 hingga 0,8 yang merupakan rentang yang dapat diterima. Terbukti bahwa kepemimpinan yang demokratis dan gaya kepemimpinan transformasional sangat penting bagi sektor perbankan, yang membantu mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja karyawan (Agarwal, 2020).

Keduabelas, Aristianingsih, Irawan, & Sulhan (2022) melaporkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,466, nilai tersebut termasuk pada kategori korelasi 0,40 – 0,59 (sedang), sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas terdapat persamaan dengan penelitian peneliti, yakni tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan sama sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Adapun yang membedakan terletak pada konsep penelitian yakni penelitian terdahulu lebih fokus kepada satu atau dua gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian peneliti mencakup semua tiga gaya kepemimpinan yang dilihat dari pandangan tenaga kependidikan. Penelitian sebelumnya banyak meneliti kinerja guru sedangkan penelitian ini fokus kepada kinerja tenaga kependidikan. Lokasi penelitian peneliti fokus di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi. Pembaharuan lainnya, terletak pada waktu penelitian, penelitian sebelumnya masih dibawah tahun 2022. Perbedaan tersebutlah yang menjadi keistimewaan penelitian peneliti dibanding penelitian terdahulu. Oleh karena itu, menurut peneliti penelitian ini sangat perlu dilakukan guna untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.