

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan merupakan tempat terbentuknya sumber daya manusia yang akan menjadi tenaga kerja yang siap memasuki dunia kerja dengan berbagai kualitas kemampuan yang dimilikinya. Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tantangan baik internal maupun eksternal yang cukup besar. Tantangan internal yang dihadapi antara lain berkaitan dengan pemenuhan standart sarana/prasarana, Standar kompetensi Pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum yang sering berganti dan harus menyesuaikan dengan keterampilan pendidik. Sedangkan tantangan eksternal madrasah terkait arus globalisasi dan beragam isu yakni perkembangan teknologi dan informasi, kebangkitan industri dan budaya kreatif, dan perkembangan pendidikan di tingkat internasional. Madrasah harus memberikan pelayanan yang disesuaikan dengan karakter masyarakat tersebut yang mana bercirikan rasionalitas, mutu, manajemen dan juga standar yang semakin menginternasional (Sulhan, 2020, p. 6).

Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi di madrasah, oleh karena itu keberhasilan seluruh program yang ada di madrasah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah. Salah satu kemampuan kepala madrasah dapat terlihat dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah. Kreitner dan Angelo (2015, p. 7) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses bagi seorang individu untuk mempengaruhi orang lain supaya tercapainya sasaran yang sama. Salah satu faktor untuk mewujudkan kinerja yang baik, yakni dipengaruhi oleh perilaku/gaya kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja kepala madrasah. 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, 2019, p. 92).

Selain gaya kepemimpinan, etos kerja kepala madrasah juga berperan penting dalam kinerja tenaga kependidikan. Jika kepala madrasah menunjukkan etos kerja yang baik seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab dan kerja keras hal ini akan memberikan contoh teladan yang baik bagi staf tenaga kependidikan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Etos kerja kepala madrasah yang baik mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah, diantaranya yaitu dapat memotivasi staf tenaga kependidikan menjadi lebih produktif, kepala madrasah menjadi teladan dalam perilaku bekerja, terjalin komunikasi yang baik sehingga tenaga kependidikan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya, dan kepala madrasah yang memiliki etos kerja yang baik maka dapat melakukan pengawasan terhadap tenaga kependidikan dengan adil dan profesional.

Tenaga kependidikan sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjalankan laju aktivitas dan administrasi harian di sekolah khususnya tenaga tata usaha. Kualitas kinerja tenaga kependidikan tentu tak lepas dari pola kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja yang diterapkan. Salah satu keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang harus diperhatikan yaitu tercapainya kinerja yang baik, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan visi dan misi organisasi dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Syukri et al., 2015, p. 82).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah sehingga memiliki kaitannya dengan kinerja tenaga kependidikan madrasah. Studi pendahuluan yang dilakukan pada hari Senin tanggal 20 Maret 2023 di MAN 1 Kabupaten Bandung, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ibad Badriah, M.Pd selaku Kepala Tenaga tata usaha di temukan beberapa permasalahan yaitu kurang optimalnya kinerja tenaga kependidikan, kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah, dan kurangnya tenaga sumber daya manusia yang dimiliki tenaga kependidikan sekolah sehingga beberapa tenaga kependidikan mempunyai *double job* dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja yang optimal yaitu kinerja seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam keadaan terbaik. Namun tidak setiap kinerja suatu tenaga pendidikan berjalan dengan optimal pada setiap waktunya. Berdasarkan teori kinerja yang dikemukakan Mangkunegara (2017, p. 75) bahwa terdapat empat indikator kinerja yaitu kualitas kinerja, kuantitas kinerja, dapat diandalkan dan sikap kooperatif. Adapun keadaan kinerja tenaga kependidikan MAN 1 Kabupaten Bandung yang sedang dalam keadaan kurang optimal dilihat dari beberapa factor. Beberapa factor yang menjadikan kinerja tenaga kependidikan kurang optimal yaitu (1) penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan, dikarenakan kekurangan skil yang dibutuhkan oleh tenaga kependidikan, (2) kurangnya pelatihan keterampilan yang dilakukan, Adapun pelatihan skil dan keterampilan tenaga kependidikan madrasah diadakan setelah mendapatkan suatu problem, misalkan dibutuhkan skil manajemen waktu untuk meningkatkan efesiensi dalam pekerjaan sehari-hari dikarenakan terdapat sebuah problem yaitu penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu karena adanya ketimpangan atau *double job*, (3) jumlah tenaga kependidikan yang masih kurang sehingga menyebabkan *double job*.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada hari Senin tanggal 20 Maret 2023 di MAN 2 Kabupaten Bandung, peneliti melakukan wawancara dengan Pak Asep Komarudin, M.Pd selaku kepala tenaga tata usaha. Dari hasil wawancara tersebut maka ditemukan beberapa permasalahan yaitu kinerja tenaga kependidikan yang kurang optimal dan kurangnya etos kerja. Berdasarkan teori kinerja yang dikemukakan (2017, p. 75) bahwa terdapat empat indikator kinerja yaitu kualitas kinerja, kuantitas kinerja, dapat diandalkan dan sikap kooperatif. Factor yang menggambarkan kinerja tenaga kependidikan kurang optimal yaitu masih terdapat penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu oleh tenaga kependidikan. Ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian masalah merupakan salah satu contoh kesenjangan dari salah satu indikator kinerja yaitu kuantitas Kerja. Permasalahan selanjutnya setelah dilakukan wawancara mengenai etos kerja di MAN 2 Kabupaten Bandung, terdapat kesenangan mengenai etos kerja kepala madrasah. Kepala madrasah kurang merespon kebutuhan tenaga pendidikan di madrasah, hal

ini menyebabkan kinerja tenaga kependidikan tidak terkontrol sehingga beberapa penyelesaian tugas tidak tepat waktu. Kurang responsip mengenai kebutuhan tenaga kependidikan di madrasah salah satunya yaitu mengenai kebutuhan pengembangan skill IT yang harus terus menerus di perbaharui seiring dengan perkembangan teknologi. Setelah diketahui kesenjangan yang terjadi pada etos kerja kepala madrasah, maka terdapat satu indicator etos kerja yang belum terpenuhi yaitu kemampuan interpersonal kepala madrasah terhadap merespon keebutuhan tenaga kependidikan di MAN 2 Kabupaten Bandung. Disebut kinerja kurang optimal dan kurangnya etos kerja tenaga kependidikan di madrasah yakni terdapat beberapa faktor yang kurang sesuai dengan indicator yang seharusnya, namun beberapa faktor lain sudah terpenuhi. Wawancara dengan Bapak Asep Komarudin.

Urgensi penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Sebagai pelaksana tugas administrasi, tenaga kependidikan harus memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah peran gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi respon yang ditunjukkan kepala madrasah dalam merespon berbagai hal, sedangkan etos kerja kepala madrasah dapat mempengaruhi bagaimana kepala madrasah bersikap. Gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah yang positif akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kontribusi penelitian dapat memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala madrasah dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini juga berimplikasi pada cara yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan.

Ciri khas atau kebaruan dari penelitian ini adalah fokus penelitian serta variabel yang digunakan pada penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan maupun etos kerja telah banyak dilakukan pada penelitian terdahulu, namun penelitian yang menggabungkan dua hal ini masih sedikit terlebih penelitian ini fokus pada gaya kepemimpinan serta etos kerja kepala madrasah. Selanjutnya pada variabel Y mengenai kinerja tenaga kependidikan, pada penelitian terdahulu banyak berfokus pada tenaga pendidik bukan pada tenaga kependidikan. Secara spesifik penelitian yang

membahas kaitan antara gaya kepemimpinan serta etos kerja kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan sebelumnya belum ada.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah penting dilakukan, untuk itulah peneliti mengambil judul : **“Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana etos kerja kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
4. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui etos kerja kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
4. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang lebih luas serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan etos kerja untuk menunjang kinerja tenaga kependidikan serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoretis dapat dipelajari dan dikembangkan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan gaya kepemimpinan dan etos kerja untuk menunjang kinerja tenaga kependidikan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan berguna bagi pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan.

E. Kerangka berpikir

Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah kepala madrasah/sekolah dalam hal kepemimpinan dan etos kerjanya serta tenaga kependidikan dalam hal kerjanya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (PermendikbudRistek) No 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, menyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas untuk memimpin pembelajaran dan pengelolaan satuan pendidikan. Kepala madrasah merupakan seseorang yang memiliki tugas dalam mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir serta menggerakkan orang lain untuk tercapainya seluruh kegiatan khususnya dalam pendidikan dan pengajaran. Kepala madrasah merupakan seorang tenaga pendidik yang diberi tugas tambahan dalam memimpin madrasah (Sulhan, 2020, p. 73).

Menurut Undang – Undang No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 5 dan 6 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Menurut Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 6 menyatakan: pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar,

widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan

Kepemimpinan sebagai suatu proses untuk menggerakkan pihak lain, pada dasarnya merupakan rangkaian komunikasi dan intraksi antar manusia. Komunikasi dan intraksi ini berawal dari apabila seorang yang berani, mempunyai kecakapan dan bersedia tampil menjadi pioner untuk mengajak orang lain berbuat sesuatu dengan upaya dan usaha yang sinergis guna mencapai tujuan bersama. (Wahed, 2016, p. 171). Gaya kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah sangat berpengaruh bagi tenaga kerja tenaga kependidikan, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan juga menentukan apakah tenaga tenaga kependidikan dapat termotivasi atau kurang termotivasi sehingga selanjutnya akan berdampak pada kinerja tenaga kependidikan dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala madrasah yaitu teori perilaku pemimpin menurut teori *Path-Goal* (Mulyasa E. , 2018, hal. 108-113) mengistilahkan EMASLIM yaitu kepala madrasah sebagai:

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

Etos kerja merupakan sejumlah nilai atau perangai budaya karakteristik manusia dalam dunia kerja. Etos kerja berkaitan dengan sikap moral yang berorientasi norma yang harus diikuti dan berkaitan dengan sikap kehendak berdasarkan hati nurani. Etos kerja yang murni akan melekat dalam sanubari setiap orang atau pekerja sehingga ada dorongan atau kehendak untuk bersikap jujur, disiplin, taat, tertib, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya (Fatimah & Fildayanti, 2019, p. 170). Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri.

Tiga karakter utama dari etos kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur etos kerja tenaga kependidikan menurut Priansa (2017, pp. 283–284) adalah:

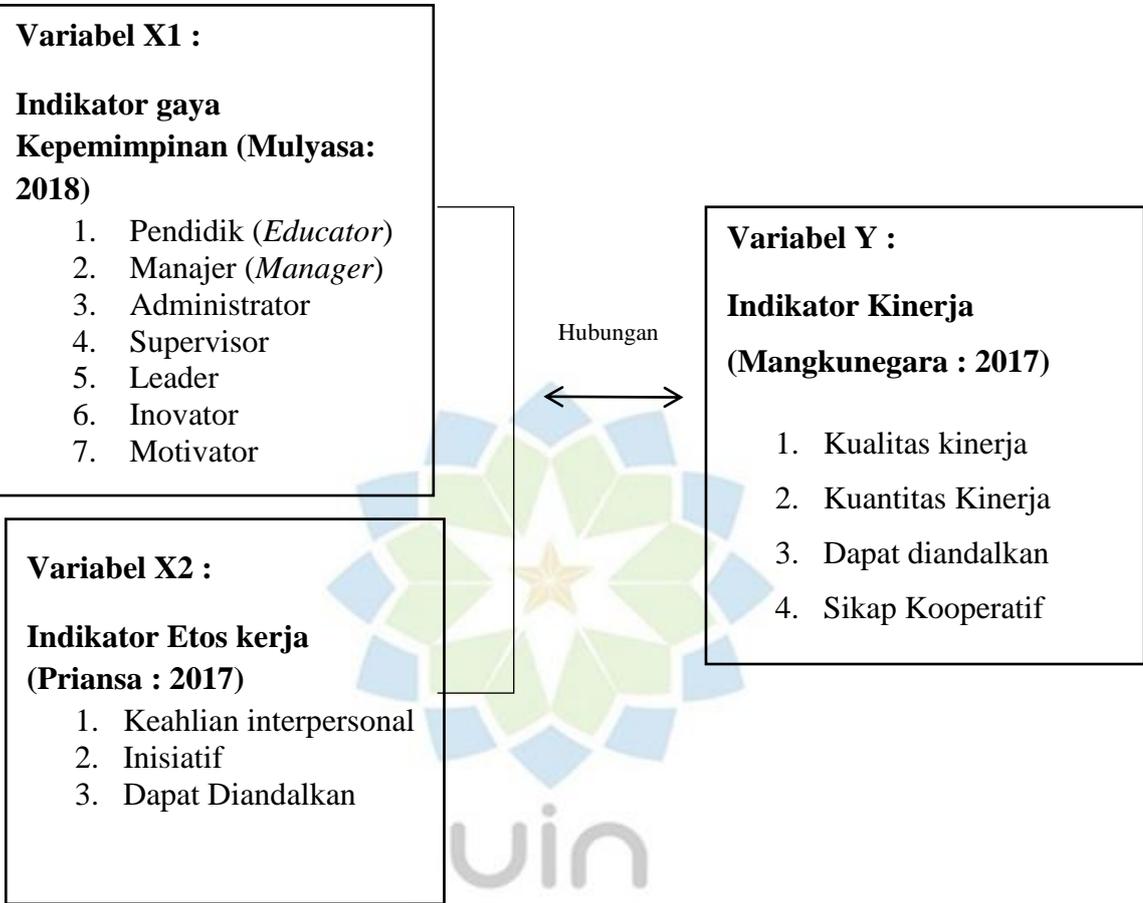
- a) Keahlian Interpersonal
- b) Inisiatif
- c) Dapat Diandalkan

Gaya kepemimpinan dan etos kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan produktivitas yang bernilai tinggi, sedangkan etos kerja pemimpin yang baik akan menghasilkan motivasi kerja yang baik. Dengan adanya motivasi kerja dan produktivitas kerja yang baik maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Kinerja adalah suatu tingkatan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017, p. 75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Dapat Diandalkan
4. Sikap Kooperatif



**Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Kepala Madrasah
Hubungannya Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan**



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Ho: tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan.
2. Ha: terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil eksplorasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan. Beberapa penelitian ini memiliki objek penelitian yang sama namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Balqis Nur Safitri tahun 2023 dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMK Kimia Tunas Harapan Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis data yang diperoleh menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara positif dan signifikan dengan nilai Fhitung sebesar 2,664 lebih besar dari nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048. Kemudian hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 20,2% dan sisanya 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Kimia Tunas Harapan Jakarta dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Kimia Tunas Harapan Jakarta.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan tenaga kependidikan serta metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaan terletak pada analisis data yang digunakan, tempat penelitian dan variabel etos kerja yang tidak digunakan pada penelitian diatas.

2. Penelitian Rosdiana tahun 2020 dalam skripsinya yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Luwu Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan sebagai variabel X sebesar 71% terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan. Pada analisis data yang

dilakukan terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Maka dapat diartikan bahwa kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan sekolah sesuai situasi dan kondisi sekolah dan tenaga kependidikan untuk mendorong peningkatan kinerja demi mengembangkan mutu sekolah.

Persamaan penelitian terletak pada obyek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan tenaga kependidikan serta metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perbedaan terletak pada analisis data, tempat penelitian serta variabel penelitian diatas tidak mengikutsertakan etos kerja.

3. Penelitian Fetia Nurul Hidayat, Neti Karnati dan Madhakomala tahun 2024 dalam jurnalnya yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Operator Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Timur I”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga operator sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga operator sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,53%. Kemudian kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga operator sebesar 27,31%. Lalu terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 40,01%. Maka terdapat relevansi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja operator sekolah dasar di wilayah Administrasi Jakarta Timur I, dengan efek gabungan keduanya memainkan peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan dan hasil.

Persamaan penelitian terletak pada obyek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam hal ini tenaga administrasi serta metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perbedaan terletak pada analisis data, tempat penelitian serta variabel penelitian diatas tidak mengikutsertakan etos kerja, namun untuk variabel X2 nya membahas tentang kepuasan kerja.

4. Penelitian Harianto tahun 2023 dalam jurnalnya yang berjudul “ Manajemen Kepala Madrasah Dalam Menunjang Kualitas Kinerja Tenaga Administrasi Tata Usaha Di MAN 2 Lombok Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini yang diteliti oleh peneliti, yaitu bahwa manajemen kepala madrasah dalam menunjang kualitas kinerja tenaga administrasi tata usaha terdiri dari beberapa aspek, antara lain: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), pengawasan (controlling) dan penilaian (Evaluating). Dalam penelitian ini juga terdapat faktor yang mempengaruhi manajemen kepala madrasah dalam menunjang

kualitas kinerja tenaga administrasi tata usaha di antaranya yaitu, kedisiplinan dan sarana prasarana. Adapun strategi kepala madrasah dalam menunjang kualitas kinerja tenaga administrasi tata usaha yaitu menjalin komunikasi yang baik dan memberikan motivasi.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dan tenaga kependidikan dalam hal ini tenaga administrasi. Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan pada penelitian diatas adalah kualitatif, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian.

5. Penelitian Muhammad Luthfi Zharfan Fadhilah, Suryadi dan Abubakar tahun 2024 dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan etos kerja guru beserta staf dengan nilai koefisien sebesar 0,370. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh sebesar 13,7% terhadap etos kerja guru dan staf. Jika gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditingkatkan sebesar 53,483 maka nilai etos kerja guru dan staf akan bertambah sebesar 0,260. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlunya pengembangan dan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam hal ini staf , persamaan juga terletak pada metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perbedaan terletak pada analisis data, tempat penelitian serta variabel penelitian diatas untuk variabel X lebih fokus kepada satu gaya kepemimpinan serta variabel Y nya etos kerja.

6. Penelitian Auliya Fajriah tahun 2023 dalam jurnalnya yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Sekolah”. Hasil penelitian dari bermacam sumber menjelaskan bahwa Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di sekolahnya. Itu juga merupakan salah satu cara kepala sekolah agar meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai beberapa peran untuk meningkatkan kinerja pegawai tata usahanya, yaitu dengan melalui: (1) Administrator; (2) Edukator; (3) Supervisor; (4) Inovator; (5) Motivator. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tata usaha sekolah.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam hal ini pegawai tata usaha. Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan pada penelitian diatas adalah kualitatif, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian

7. Penelitian Nellitawati tahun 2023 dalam jurnalnya yang berjudul “Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai admistrator dalam meningkatkan kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator masih berada pada tingkat sedang dan aspek kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Se-Kota Padang masih berada pada tingkat sedang. Penelitian ini juga menetapkan bahwa peran Kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator secara signifikan mempengaruhi kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah. Oleh karena itu, disarankan kepala sekolah harus membimbing dan membina dengan tenaga administrasi sekolah untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian tenaga administrasi sekolah.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dan tenaga kependidikan dalam hal ini tenaga administrasi. Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan pada penelitian diatas adalah kualitatif, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian

8. Penelitian Fadilatul Inayah tahun 2018 dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Remunerasi Tenaga Kependidikan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).” Berdasarkan hasil penelitian F hitung yang nilai Fhitung > Ftabel sebesar $17.805 > 2.01$ yang berarti variabel-variabel dependen yakni disiplin kerja, loyalitas kerja, semangat kerja, dan kualitas & kuantitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap remunerasi tenaga kependidikan. Selanjutnya pengaruh secara parsial diketahui bahwa semangat kerja (X3) dan kualitas & kuantitas kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel remunerasi tenaga kependidikan (Y, sedangkan variabel disiplin kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) dibuktikan bahwa remunerasi tenaga kependidikan dipengaruhi 60,8% oleh varaiabel disiplin kerja, loyalitas kerja, semangat kerja, dan kualitas & kuantitas kerja. Sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Di universitas islam negeri raden intan lampung telah menerapkan ekonomi islam dengan baik

dengan melaksanakan amanah dan tanggung jawab yang telah diberikan untuk karyawan tenaga kependidikan.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang etos kerja dan tenaga kependidikan, persamaan juga terletak pada metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perbedaan terletak pada analisis data, tempat penelitian serta variabel penelitian diatas untuk variabel X hanya meneliti etos kerja saja tidak dengan kepemimpinannya.

9. Penelitian Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah dan Nanis Susanti tahun 2021 dalm jurnalnya yang berjudul “ Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya”. Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Self Awareness, Etos Kerja dan Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Organization Citizenship Behavior karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Disamping itu Self Awareness, Etos Kerja dan Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Dengan demikian dapat dikatakan implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa perilaku OCB karyawan atau tenaga kependidikan dipergueuan dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran diri mereko, etos kerja dengan baik akan mampu mengatasi kesulitan dan trauma yang dihadapi. Hal tersebut dapat memberikan tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan sesuai dengan fungsi organisasi.

Persamaan penelitian terletak pada obek penelitian yang membahas tentang etos kerja dan tenaga kependidikan, persamaan juga terletak pada metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Perbedaan terletak pada analisis data, tempat penelitian serta variabel penelitian diatas untuk variabel X lebih fokus kepada etos kerja serta bebrapa variabel tambahan X lainnya.