

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Proses pendidikan di Indonesia, sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional untuk melaksanakan dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Selain yang dijelaskan sebelumnya, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat.

Kemajuan dan mutu pendidikan islam di madrasah sangat di tentukan oleh kinerja guru, guru sangat menentukan ke berhasilan pendidikan di suatu negara. Berbagai kajian dan hasil pada penelitian yang menggambarkan suatu peran tentang strategis guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan di suatu negara. Suprihatiningrum Jamil (2014: 39) mengatakan “kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran”.

Dalam setiap studi tentang mutu pendidikan di Indonesia, permasalahan mengenai kinerja guru menjadi salah satu pokok bahasan yang mendapat tempat tersendiri di tengah-tengah ilmu pendidikan dan kependidikan yang begitu luas dan kompleks (Hamalik, 2007: 33). Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan madrasah (Suharsaputra, 2013: 166)

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja (Sumaryana, 2014: 34). Soetopo dalam Setiawan dan

Muhith (2013: 13) mengatakan “Dari sekian banyaknya faktor yang telah mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu kepemimpinan, yang mana kepemimpinan dalam konklusinya memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses memengaruhi, mengarahkan dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok”.

Dalam studi mengenai kepemimpinan kekinian berkembang kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan. Konsep awal mengenai kepemimpinan dikemukakan oleh Mac Gregor Burns yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan bawahan berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Setiawan, 2013: 100).

Suharsaputra (2016: 59) menjelaskan bahwa “kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang ditetapkan.” Perilaku kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan organisasinya menuju keefektifan dan produktivitas. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut menuju usaha ekstra, meningkatkan kepuasan kerja, kinerja melampaui harapan dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi yang merupakan beberapa konsekuensi kepemimpinan transformasional. Selain itu, pemimpin dengan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada efektivitas, kinerja pemimpin dan bawahan (Sadeghi & Pihie, 2012: 189). Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Wibawa, 2012: 4).

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan bagian dari sebuah karakter dan pada hakikatnya manusia telah diberikan wewenang untuk memimpin, dalam Qs Al-baqoroh ayat 30 :

وإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya : Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat aku hendak menjadikan manusia khalifah di muka bumi (Qs. Al-Baqoroh : 30)

dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia diutus oleh tuhan ke muka bumi untuk menjadi seorang khalifah/pemimpin. Rusdiana (2020 : 1) mengemukakan bahwa kepemimpinan (khalifah) adalah suatu proses yang memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan studi pendahuluan di MA Assalam Peundeuy diperoleh informasi bahwa kinerja tenaga pendidik periode 2022 turun signifikan di banding 2021 yang belum mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini dilihat dari rata-rata capaian kinerja pada perilaku kerja dalam aspek teknis pekerjaan. Lebih jelasnya rata-rata capaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. 1 Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik 2021**

<b>NO.</b>	<b>Perilaku Kerja</b>	<b>Rata-rata Skor Penilaian</b>	<b>Rata-Rata Capaian Kinerja (%)</b>	<b>Target Maksimal</b>
<b>Aspek Teknis Pekerjaan</b>				
1	Integritas <sup>(1)</sup>	89,6	22,4	25%
2	Kedisiplinan <sup>(2)</sup>	90,3	22,58	25%
3	Orientasi Pelayanan <sup>(3)</sup>	98,4	19,68	20%
4	Kerjasama dan koordinasi <sup>(4)</sup>	98,8	19,76	20%
5	Pemanfaatan Alat dan Media Kerja <sup>(5)</sup>	88,2	8,82	10%
<b>TOTAL NILAI</b>		<b>93,6</b>	<b>93,24</b>	<b>100</b>

*(Sumber: Data Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik MA Assalam Peundeuy 2021)*

Tabel 1. menunjukkan rata-rata kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy periode 2021. Informasi yang diperoleh rata-rata capaian kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy pada aspek integritas sebesar 22,4% target maksimal yang diharapkan skor 100 (25%). Kedisiplinan sebesar 22,58% target maksimal yang diharapkan skor 100 (25%). Orientasi pelayanan sebesar 19,68 % target maksimal yang diharapkan skor 100 (20%). Kerjasama dan koordinasi sebesar 19,76 % target maksimal yang diharapkan skor 100 (20%). Pemanfaatan alat dan media sebesar 8,82% target maksimal yang diharapkan skor 100 (10%). Jadi, rata-rata dari kelima aspek

pencapaian kinerja tenaga pendidik MA Assalam Peundeuy mencapai 93,24% dari targetan maksimal dari kelima aspek tersebut 100%.

Sementara itu, pada priode 2022 rata-rata capaian kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 1. 2 Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik 2022**

No	Perilaku Kerja	Rata-rata Skor Penilaian	Rata-rata Capaian Kinerja (%)	Target Maksimal
<b>Aspek Teknis Pekerjaan</b>				
1	Integritas <sup>(1)</sup>	65,5	16,37	25%
2	Kedisiplinan <sup>(2)</sup>	69,2	17,3	25%
3	Orientasi Pelayanan <sup>(3)</sup>	75,5	15,1	20%
4	Kerjasama dan Koordinasi <sup>(4)</sup>	66,5	13,3	20%
5	Pemanfaatan Alat dan Media Kerja <sup>(5)</sup>	64,6	6,46	10%
<b>TOTAL NILAI</b>		<b>68,26</b>	<b>68,53</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik MA Assalam Peundeuy 2022)

Tabel 2. menunjukkan rata-rata kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy periode 2022. Informasi yang diperoleh rata-rata capaian kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy pada aspek integritas sebesar 16,37% target maksimal yang diharapkan skor 100 (25%). Kedisiplinan sebesar 17,3% target maksimal yang diharapkan skor 100 (25%). Orientasi pelayanan sebesar 15,1 % target maksimal yang diharapkan skor 100 (20%). Kerjasama dan koordinasi sebesar 13,3% target maksimal yang diharapkan skor 100 (20%). Pemanfaatan alat dan media sebesar 8,5% target maksimal yang diharapkan skor 100 (10%). Jadi rata-rata dari kelima aspek pencapaian kinerja tenaga pendidik MA Assalam Peundeuy 68,53% dari targetan maksimal dari kelima aspek tersebut 100%.

Melihat rata-rata capaian kinerja tenaga pendidik MA Assalam Peundeuy Garut dari priode 2022 ke priode 2021 mengalami penurunan signifikan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang guru salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu

guru, kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja mereka, yang mana kepala sekolah mementingkan tugas pokok dan fungsinya berjalan dengan baik, kemudian menggunakan pendekatan secara individual, serta memutuskan keputusan secara bersama dengan para guru maupun staff untuk bersama-sama dengan warga sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah.

Kepala madrasah di Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut selalu memfasilitasi untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan terutama dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah memegang teguh pada nilai-nilai moral dan etika dalam setiap tindakan dan keputusan yang ambil. Beliau juga ini juga berusaha menciptakan lingkungan yang adil bagi semua orang yang berada di satuan pendidikan ini.

Penelitian terdahulu Cornelius Ludi Priyatmo (2018) yang berjudul ” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja” hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perantara mediasi kepuasan kerja(Priyatmo, 2018). Penelitian yang dilakukan Tucunan dkk. (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan(Yani et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di MA Assalam Peundeuy Garut?
2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di MA Assalam Peundeuy?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Assalam Peundeuy?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional di MA Assalam Peundeuy Garut.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik di di MA Assalam Peundeuy Garut.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Assalam Peundeuy Garut.

## **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Setelah tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan pengetahuan penataan data dalam lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM). Khususnya dalam menganalisa suatu kejadian yang ada dengan teori-teori ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan pada Program Manajemen Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Jati Bandung.

2. Manfaat Praktis

Selain kegunaan secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan secara praktis, di antaranya yaitu:

- a. Manfaat bagi Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy
  - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen untuk meningkatkan kerjasama yang baik antara pemimpin dengan tenaga pendidiknya.
  - 2) Sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap siswa melalui kinerja tenaga pendidik.
- b. Manfaat bagi penulis agar dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.
- c. Sebagai acuan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan materi yang relevan pada instansi lain.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Istilah kepemimpinan Transformasional dicetuskan pertama kali oleh James Mac Burn (1978), seorang ahli manajemen dari Barat (Triyono, 2019: 91). Lebih jelasnya, kepemimpinan transformasional sebagai “seruan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam usahanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”(Yukl, 2010: 290). Menurut Bass (2006: 3) Kepemimpinan Transformasional adalah:

*“Transformational leaders, on the other hand, are those who stimulate and inspire followers to both achieve extraordinary outcomes and, in the process, develop their own leadership capacity. Transformational leaders help followers grow and develop into leaders by responding to individual followers’ needs by empowering them and by aligning the objectives and goals of the individual followers, the leader, the group, and the larger organization”*(Bass, 2006: 3).

Kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif, hal yang sama dikemukakan Wahjosumijo (dalam Herawan, 2014: 51-59) bahwa kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seseorang manajer yang efektif.

Indikator kepemimpinan transformasional diantaranya: pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit (Shalahuddin, 2015: 44-53).

Menurut *Bass & Riggio (2006: 3)*. menyebutkan dalam kepemimpinan transformasional itu ada empat komponen inti dalam berperilaku agar hasil yang diinginkan unggul, diantara komponen tersebut yaitu:

1. *Idealized Influence*

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi anggota mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Dengan demikian, terdapat dua aspek pengaruh yang diidealkan: perilaku pemimpin dan elemen yang dikaitkan dengan pemimpin oleh anggota dan rekan lainnya.

2. *Inspirational Motivation*

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme. Pemimpin mengartikulasikan visi dan harapan yang menarik dari masa depan, dan menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.

3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional berupaya menstimulus anggota mereka untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif, tidak ada kritik publik kesalahan anggota individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif yang diminta dari para pengikut. Anggota didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik di depan publik karena hal itu berbeda dari ide para pemimpin. Pemimpin membuat orang lain melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

4. *Individualized Consideration*

Pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya. Pemimpin



memberikan peluang belajar baru. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi dengan anggota secara personal dan melihat individu sebagai pribadi yang utuh bukan hanya sebagai karyawan. Pemimpin mendelegasikan tugas sebagai sarana untuk berkembang potensi pengikutnya. Tugas yang didelegasikan dipantau untuk melihat apakah pengikut membutuhkan arahan atau dukungan tambahan dan untuk menilai kemajuannya. Dengan begitu pengikut tidak merasa mereka sedang diperiksa atau diawasi.

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

Kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator, menurut Rachmawati (2013: 121-126) mengemukakan ada tiga indikator kinerja yaitu:

1. Perencanaan program pembelajaran

Perencanaan program pembelajaran adalah proses sistematis untuk merancang dan mengorganisasi serangkaian aktivitas pembelajaran yang terstruktur dan terarah, dengan tujuan untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

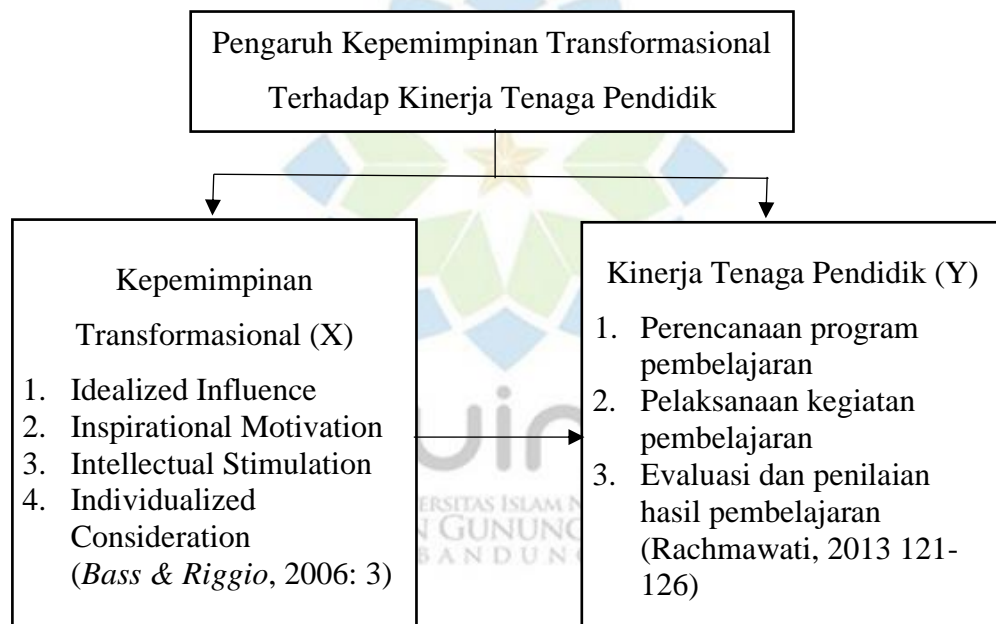
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tahap di mana rencana pembelajaran yang telah dirancang dilaksanakan di dalam kelas atau lingkungan belajar lainnya. Ini merupakan fase penting dalam proses pembelajaran yang melibatkan interaksi langsung antara guru dan siswa,

serta penggunaan berbagai metode, strategi, dan materi pembelajaran yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur pemahaman, keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang telah diperoleh siswa selama proses pembelajaran.

Untuk memudahkan uraian kerangka berpikir di atas maka Kepemimpinan Transformasional (Variabel X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Variabel Y) dapat digambarkan dengan skematis berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

**F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap identifikasi penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Sugiyono (2015:64) bahwa hipotesis “merupakan jawaban sementara antara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pendapat di atas peneliti merumuskan hipotesis penelitian:

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut”

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Assalam Peundeuy Garut”

#### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Skripsi Wahyuningsih dengan judul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung” tahun 2018, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kinerja Kepemimpinan dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK 02 Bandar Lampung, dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,714 atau koefisien determinasi berganda sebesar 51,0%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian wahyuningsih adalah sama-sama meneliti kinerja guru sebagai variabel terikat. Perbedaanya terdapat pada variabel bebas penelitian yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.(Wahyuningsih, 2018)
2. Sebuah Jurnal yang ditulis oleh (Sartika Ayu Adiwantari, Wayan Bagia dan Ni Made Suci) tahun 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu sama sama membahas kepemimpinan transformasional perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti terdapat pada variabel Y dimana yang menjadi fokus penelitian diatas yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai dan metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) sedangkan penelitian yang saya akan teliti lebih fokus terhadap kinerja tenaga pendidik dan menggunakan uji korelasi.(Adiwantari, Bagia, & Suci, 2019)

3. Sebuah jurnal yang ditulis oleh (Muhammad Alief Ramdhani & Nurul Indiwati) tahun 2021 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SKM Indonesia yang berarti semakin meningkatnya kinerja karyawan CV. SKM Indonesia yang berarti semakin intens penerapan kepemimpinan transformasional juga dapat berpengaruh positif signifikan terhadap otonomi kerja karyawan CV. SKM Indonesia. Hal ini berarti semakin intens penerapan kepemimpinan transformasional maka kemampuan otonomi kerja karyawan akan semakin optimal. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu sama sama membahas mengenai kepemimpinan transformasional pada variabel X. Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu pada variabel Y nya penelitian ini ialah kinerja guru sedangkan penelitian yang saya akan teliti lebih fokus terhadap kinerja tenaga pendidik.(Ramadhani & Indawati, 2021)
4. Jurnal Muhammad Luthfi, Suryadi, Abubakar dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf” tahun 2020, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap etos kerja guru dan staf di sekolah dapat diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan variabel etos kerja guru dan staf di Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Bandung. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi terdapat pengaruh yang cukup kuat, begitu pula dengan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan etos kerja guru dan staf di sekolah menunjukkan arah positif dan linear. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian Muhammad Luthfi adalah sama-sama meneliti gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas. Perbedaannya dalam penelitian tersebut gaya kepemimpinan transformasional sebagai tambahan variabel bebas, variabel terikat penelitian yaitu kinerja tenaga pendidik, terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.(Fadhilah, Suryadi, & Abubakar, 2020)

5. Sebuah jurnal yang ditulis oleh (M. Miftah Alfiani dan Yayuk Fauziyah) tahun 2020 Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Taman. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu sama sama membahas kepemimpinan transformasional. Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan penelitian yang akan saya teliti bersifat kuantitatif.(Alfiani & Fauziyah, 2020)
6. Skripsi Ilma Rahmatul Laila dengan Judul 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SMA Negeri1 Kota Tangerang Selatan', hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi dan positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA N 1 Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian statistik (Uji T) bahwa nilai Thitung 3,536 > nilai Ttabel 2.028 Adanya pengaruh yang didapat dari hasil uji regresi linear sederhana sebesar 0.616, dan hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan jumlah besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru ialah sebesar 25.8% berarti sisanya 74.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun kesamaan dari penelitian ini yaitu sama sama pake Pengujian Statistik (Uji T). Adapaun perbedaannya dari penelitian ini yaitu dari locus penelitian (Rahmatul Laila, 2021)

7. Skripsi DianaTri Astuti (2009) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran (Studi Kasus di SMA Negeri 4 Surakarta)”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan data untuk kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap sikap guru dalam proses pembelajaran (Y), diperoleh hasil thitung 7,220 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap sikap (Y) pada SMA Negeri 4 Surakarta. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 50,5% terhadap sikap guru dalam proses pembelajaran, sedangkan sisanya yaitu 49,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. (Astuti, 2009)
8. Sebuah jurnal yang di tulis Oleh Enni dari FKIP Unla Bandar Lampung dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,697 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,486. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,6%. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,878 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,771. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,1%. (Enni, 2013)
9. Sebuah Jurnal yang di tulis oleh Ahmad Deddy (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. Hasil penelitian ada pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja pegawai. Persamaan variabel independen Kepemimpinan Transformatif, variabel dependen Kinerja. Perbedaan Subjek penelitian serta jumlah variabel dependen yang diteliti.(Deddy, 2022)

10. Sebuah jurnal yang ditulis oleh Cornelius Ludi Priyatmo yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformatif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perantara mediasi kepuasan kerja. Persamaan variabel independen Kepemimpinan Transformatif. Variabel dependen Kinerja (Y). Perbedaan subjek penelitian serta jumlah variabel dependen yang diteliti.(Priyatmo, 2018)

Persamaan dari seluruh penelitian terdahulu ini dengan penelitian sekarang yaitu mengkaji dan menganalisis seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya. Penulis akan melakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada kepemimpinan Transformatif (variabel X) terhadap kinerja tenaga pendidik (variabel Y) dengan metode sampel sensus yang berjumlah 33 orang.