

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi

Tantia Vanesha*¹, Ambar Sri Lestari¹, Pepen Supendi¹

Manajemen Pendidikan Islam, Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung

e-mail: tantiavns@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan realitas gaya kepemimpinan kepala Madrasah dan kinerja tenaga kependidikan MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi serta menganalisis hubungan antara keduanya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Teknik pengumpulan data yaitu menyebar angket dengan teknik analisis menggunakan SPSS 26 untuk menganalisis instrumen (validitas dan reliabilitas), analisis statistik deskriptif, analisis asumsi (normalitas dan linearitas) dan statistik inferensial berupa uji korelasi koefisien. Hasil Penelitian menjelaskan bahwa variabel X memiliki sebaran data normal dan hasil perhitungan rata-rata parsial indikator dalam variabel adalah 3,26 dengan kategori "sangat tinggi". Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Madrasah dinilai baik. Variable Y memiliki sebaran data normal dan hasil perhitungan rata-rata parsial indikator dalam variabel adalah 3,23 dengan kategori "tinggi". Dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan dinilai baik. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan dengan nilai Sig. (2-tailed) antara variable X dengan variable Y adalah sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai r hitung Pearson Correlation yaitu $0,466 > 0,344$ (r tabel) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja tenaga kependidikan (Y) serta kriteria kekuatan hubungan sedang/cukup.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan, kinerja, tenaga kependidikan

ABSTRACT

This research aims to describe the reality of the leadership style of Madrasah heads and the performance of MAN education staff in Bandung City and Cimahi City and analyze the relationship between the two. The research uses a quantitative approach with correlational descriptive methods. The data collection technique is distributing questionnaires with analysis techniques using SPSS 26 to analyze instruments (validity and reliability), descriptive statistical analysis, assumption analysis (normality and linearity) and inferential statistics in the form of coefficient correlation tests. The research results explain that variable It can be concluded that the leadership style of the Madrasah head is considered good. Variable Y has a normal data distribution and the result of calculating the partial average of the indicators in the variable is 3.23 in the "high" category. It can be concluded that the performance of educational staff is considered good. The leadership style of the Madrasah head has a significant relationship with the performance of educational staff with a Sig value. (2-tailed) between variable X and variable Y is $0.008 < 0.05$ so it can be concluded that H1 is accepted and H0 is rejected. The calculated r value of the Pearson Correlation is $0.466 > 0.344$ (r table), so it can be concluded that there is a relationship or correlation between leadership style (X) and the performance of educational staff (Y) as well as the criteria for the strength of the relationship being moderate/sufficient.

KEYWORDS: leadership style, performance, educational staff

How to Cite : Vanesha, T., Lestari, A. S. ., & Supendi, P. . (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan: (Penelitian di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi). *At-Tadbir: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 1–14.
<https://doi.org/10.51700/attadbir.v4i1.568>



This work is licensed under <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

PENDAHULUAN

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. 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 (Fadhilla & Istiningsih, 2020). 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.

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.

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. 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. Maka dari itu, penulis akan membahas lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan tersebut dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan".

Ada tiga gaya kepemimpinan yang dapat dilihat dari ciri-cirinya yang dia tampilkan, gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan *laissez faire* (R & Lippit, 1968). kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013).



LITERATURE REVIEW

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).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja. Kepemimpinan mempunyai semangat dalam perilaku organisasi apabila telah terbentuk hubungan pemimpin dan pengikut yang kuat. Bentuk penerimaan dan penolakan bawahan dalam kepengikutan akan menentukan seberapa besar peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku organisasi. Kepemimpinan akan menjadi contoh bahwa pemimpin mempunyai integrasi yang kuat antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan (Supendi, Hasanah, & Mahmud, 2018).

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). Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala Madrasah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya Madrasah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program Madrasah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan Madrasah dengan masyarakat, penciptaan iklim Madrasah, dan sebagainya (Fitrah, 2017).

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 (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2013). 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 (tiga) gaya kepemimpinan yang bisa dilihat dari ciri-ciri yang dia tampilkan. Gaya kepemimpinan otokrasi disebut juga kepemimpinan *dictator* atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Kepemimpinan autokrasi adalah kepemimpinan yang mendasarkan pada suatu kekuasaan atau kekuatan yang melekat pada dirinya. Ciri-cirinya antara lain 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.

Gaya kepemimpinan demokrasi dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau *consensus*. Gaya kepemimpinan demokratis umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik daripada pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka. Kepemimpinan 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 (R & Lippit, 1968).

Gaya kepemimpinan *Laissez faire* atau gaya kepemimpinan yang bebas adalah gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan pada keputusan kelompok. Dalam gaya ini, seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok, apa yang baik menurut kelompok itulah yang menjadi keputusan. Pelaksananya tergantung pada kemauan kelompok. Pada umumnya tipe *laissez faire* dijalankan oleh pemimpin yang tidak mempunyai keahlian teknis. Gaya kepemimpinan ini cirinya yaitu (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 (R & Lippit, 1968).

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. 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 (Armstrong, 2022). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dengan demikian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja dalam periode waktu tertentu (Salbiyah & Mahardhika, 2017).

Upaya yang dapat dilakukan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan salahsatunya dengan mengikut sertakan tenaga kependidikan dalam Pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para tenaga kependidikan untuk memulai kreatif dan berprestasi (Rusmawati, 2013). 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 dipimpinnya, 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, 2016).

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 yaitu seperti kesempurnaan tugas terhadap keterampilan, kemampuan, dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, 2) kuantitas yaitu jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan, 3) ketepatan waktu yaitu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada untuk produktif, 4) efektifitas yaitu 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 yaitu seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kepemimpinan, fasilitas kerja, harapan, dan kepercayaan personalia madrasah. Dengan demikian, tampak bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Dengan kata lain, kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru (Ester & Bustomi, 2011). Mengingat 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).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode deskriptif korelasional. Penelitian ini menggunakan kuesioner pada populasi besar untuk mengkaji secara deskripsi semua variabel dan hubungan antar variabel dalam penelitian dengan jumlah populasi 31 tenaga kependidikan di MAN 2 Kota Bandung dan MAN Cimahi. Seluruh sampel dari populasi ini diberikan kuisisioner yang mana dipakai untuk pengolahan data sebesar 100% dari responden. Adapun teknik analisis pada penelitian ini dibantu dengan program SPSS 26 untuk menganalisis instrumen (validitas dan reliabilitas), analisis statistik deskriptif, analisis asumsi (normalitas dan linearitas) dan statistik inferensial berupa uji korelasi koefisien.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Pada analisis variable X yaitu Gaya Kepemimpinan terdapat 3 (tiga) indikator yaitu 1) otokrasi 2) demokrasi 3) *laissez faire* yang kemudian hasil dari perhitungan tersebut diinterpretasikan kedalam interval berikut 1,00 – 1,74 sangat rendah 1,75 – 2,49 rendah 2,50 – 3,24 tinggi 3,25 – 4,00 sangat tinggi. Maka analisis realitas terhadap masing-masing variable dapat dirinci dan dilihat dengan tabel sebagai berikut:

Table 1 Hasil interpretasi data variable gaya kepemimpinan (X)

Indikator	Mean	Kategori
Otokrasi	3,33	Sangat Tinggi
Demokrasi	3,41	Sangat Tinggi
<i>Laissez Faire</i>	3,05	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan	3,26	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas nilai yang diperoleh pada indikator otokrasi yaitu 3,33 dengan kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Pada indikator demokrasi yaitu 3,41 dengan kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Pada indikator *laissez faire* yaitu 3,05 dengan kategori "Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,50 – 3,24. Nilai rata-rata pada variable X adalah 3,26 termasuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada di interval 3,25 – 4,00. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan dikategorikan "Sangat Tinggi".

Pada analisis variable Y yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan terdapat 5 (lima) indikator yaitu 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) komitmen. yang kemudian hasil dari perhitungan tersebut diinterpretasikan kedalam interval berikut 1,00 – 1,74 sangat

rendah 1,75 – 2,49 rendah 2,50 – 3,24 tinggi 3,25 – 4,00 sangat tinggi. Maka analisis realitas terhadap masing-masing variable dapat dirinci dan dilihat dengan tabel sebagai berikut:

Table 2 Hasil interpretasi data variable kinerja tenaga kependidikan (Y)

Indikator	Mean	Kategori
Kualitas	3,32	Sangat Tinggi
Kuantitas	3,14	Tinggi
Ketepatan Waktu	3,29	Sangat Tinggi
Efektivitas	3,15	Tinggi
Komitmen	3,25	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan	3,23	Tinggi

Sumber : Hasil olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas nilai yang diperoleh oleh indikator kualitas adalah 3,32 termasuk dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Pada indikator kuantitas yaitu 3,14 termasuk ke dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,50 – 3,24. Pada indikator ketepatan waktu yaitu 3,29 termasuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,25 – 4,00. Pada indikator efektivitas yaitu 3,15 termasuk ke dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,50 – 3,24. Pada indikator komitmen yaitu 3,25 termasuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,25 – 4,00. Nilai rata-rata variable Y adalah 3,23 termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena berada pada interval 2,50 – 3,24. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Tenaga Kependidikan dikategorikan "Tinggi".

Berdasarkan hasil penyebaran item pernyataan variable X dan Y kepada 31 tenaga kependidikan, maka interpretasi dan keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Table 3 Hasil interpretasi data variabel gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja (Y)

Indikator	Mean	Kategori
Otokrasi	3,33	Sangat Tinggi
Demokrasi	3,41	Sangat Tinggi
<i>Laissez Faire</i>	3,05	Tinggi
Kualitas	3,32	Sangat Tinggi
Kuantitas	3,14	Tinggi
Ketepatan Waktu	3,29	Sangat Tinggi
Efektivitas	3,15	Tinggi
Komitmen	3,25	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan	3,26	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai yang diperoleh adalah 3,26. Nilai didapat dari nilai rata-rata yang ada pada setiap variable X dan Y yang termasuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada interval 3,25 – 4,00. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hasil Interpretasi Data Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) dikategorikan "Sangat Tinggi".

Table 4 Normalitas data variable gaya kepemimpinan kepala Madrasah (X) kinerja tenaga kependidikan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kinerja Tenaga Kependidikan
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.48	58.06
	Std. Deviation	5.779	5.501
Most Extreme Differences	Absolute	.150	.174
	Positive	.150	.174
	Negative	-.099	-.114
Test Statistic		.150	.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c	.017 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.443	.269
Point Probability		.000	.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Uji normalitas memiliki ketentuan skor signifikansi (sig.) > taraf signifikansi sebesar 0,05 berarti data normal. Artinya jika skor signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Pada tabel 5 di atas diperoleh nilai signifikansi pada variable X sebesar 0,443 dan pada variable Y sebesar 0,269. Angka sig. tersebut lebih tinggi dari taraf signifikansi 5% (0,05). $0,443 > 0,05$ (Variabel X) dan $0,269 > 0,05$ (variabel Y). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Table 5 Linieritas variable X dan Y

ANOVA Table								
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja	*	Tenaga	Between (Combined)	581.454	15	38.764	1.781	.137
Kependidikan		Gaya	Groups	196.822	1	196.822	9.045	.009
Kepemimpinan		Kepala	Deviation from	384.633	14	27.474	1.263	.329
Madrasah			Linearity					
			Within Groups	326.417	15	21.761		
			Total	907.871	30			

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Jika nilai *deviation from linearity* Sig. > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai *deviation from linearity* Sig. < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,329 lebih besar dari 0,05 dapat

dikatakan bahwa semua variabel memiliki data yang linear. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X Gaya Kepemimpinan dan variabel Y Kinerja adalah linier.

Hasil pengujian korelasi *product moment* antara variabel X dengan variabel Y adalah sebagai berikut:

Table 6 Hasil uji korelasi

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kinerja Tenaga Kependidikan
Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	.466**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	31	31
Kinerja Tenaga Kependidikan	Pearson Correlation	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai r hitung > r tabel (0,344) maka terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan nilai r tabel dapat ditentukan kriteria kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang mengacu pada 0,00 – 0,19 Sangat rendah 0,20 - 0,399 Rendah 0,40 - 0,599 Sedang 0,60 - 0,799 Kuat 0,80 – 1,000 Sangat kuat. Berdasarkan hasil tabel 7 di atas, dengan taraf signifikansi 5% diketahui nilai hubungan X dengan Y memiliki sig 0.008 < 0,05 maka terdapat korelasi antara x dan y. Didapatkan juga angka r hitung untuk hubungan variable X dengan variable Y sebesar 0,466 > 0,344 artinya terdapat hubungan antara variable X dengan variable Y karena r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat kekuatan korelasi atau hubungannya adalah sedang/cukup. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi.

Diskusi

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Berdasarkan pengujian statistik pada variable gaya kepemimpinan dilakukan dengan beberapa indikator, berikut adalah penjelasan masing-masing indikator. Indikator pertama yaitu otokrasi memiliki hasil perhitungan sebesar 3,33 yang berada pada kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Maknanya adalah gaya kepemimpinan otokrasi mendapatkan respon sangat tinggi dari tenaga kependidikan madrasah. Dalam keadaan terdesak gaya kepemimpinan yang cocok untuk digunakan adalah gaya otokrasi, karena membutuhkan pengambilan keputusan yang cepat. Hal tersebut merupakan ciri dari gaya kepemimpinan otokrasi yaitu keputusan diambil secara sepihak dan pengawasan dilakukan secara ketat agar perintah benar-benar dilaksanakan (R & Lippit, 1968).

Indikator kedua yaitu gaya kepemimpinan demokrasi memiliki hasil perhitungan 3,41 yang berada pada kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan gaya otokrasi. Gaya demokrasi memiliki hasil perhitungan paling tinggi dibandingkan dengan gaya otokrasi dan *laissez faire*. Maknanya respon tenaga kependidikan terhadap gaya demokrasi sangat tinggi. Pegawai mempunyai kesempatan dalam menyampaikan pendapat atau ide karena pendapat orang banyak lebih baik. Adanya partisipasi tersebut akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksananya. Dalam melaksanakan tugas, tampak pemimpin lebih banyak memberikan bimbingan dan bujukan, serta apabila dimotivasi dengan tepat akan menjadi orang yang kreatif. Indikator ketiga yaitu gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki hasil perhitungan 3,05 yang berada ke dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,50 – 3,24. Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otokrasi dan demokrasi. Maknanya adalah gaya kepemimpinan *laissez faire* mendapatkan respon tinggi dari tenaga kependidikan, bahwa kepala Madrasah memberikan kebebasan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan karena apa yang baik menurut kelompok itulah yang menjadi keputusan (Badrudin, 2020).

Berdasarkan penjelasan hasil perindikator akhir pengujian secara statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi tergolong pada kualifikasi "sangat tinggi" yaitu nilai rata-rata 3,26 karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Maknanya adalah kepala Madrasah MAN 2 Kota Bandung dan MAN Kota Cimahi menggunakan gaya kepemimpinan yang diterima dan ditanggapi oleh pegawai, artinya gaya kepemimpinan Kepala Madrasah sudah dianggap efektif karena gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi tingkat kesiapan pegawainya (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2013).

Dari ketiga gaya kepemimpinan yaitu otokrasi, demokrasi, dan *laissez faire* seorang kepala Madrasah harus bersifat fleksibel menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada. Kepala Madrasah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan pegawai, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan (Hasibuan, 2013). Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, yaitu pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah dan pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar. Tingkat efektivitas dan efisiensi tipe kepemimpinan tergantung pada bisa tidaknya bawahan digerakkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai (Yukl, 2013).

Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan pengujian statistik pada kinerja tenaga kependidikan dilakukan dengan beberapa indikator. Indikator pertama yaitu kualitas yang memiliki hasil perhitungan sebesar 3,32 yang berada pada kategori "Sangat Tinggi" karena berada di rentang interval 3,25 – 4,00. Maknanya adalah standar kualitas kinerja tenaga kependidikan madrasah sudah sesuai dengan yang ditetapkan Lembaga. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan penuh dengan perhitungan, cermat, dan teliti. Melalui pelatihan-pelatihan yang difasilitasi oleh kepala Madrasah akan meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013). Indikator kedua yaitu kuantitas yang memiliki hasil perhitungan sebesar 3,14 masuk ke dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,50 – 3,24. Maknanya adalah tingkat volume kerja yang dihasilkan telah sesuai harapan Lembaga. Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja pegawai karena

kuantitas melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013).

Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu yang memiliki hasil perhitungan sebesar 3,29 masuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,25 – 4,00. Maknanya adalah pegawai menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan. Menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menghindari tertumpuknya pekerjaan. Ketepatan waktu yaitu penggunaan massa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan Lembaga, seperti memaksimalkan waktu yang ada untuk produktif (Budihardjo, 2015). Indikator keempat yaitu efektivitas yang memiliki hasil perhitungan sebesar 3,15. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang interval 2,50 – 3,24. Maknanya adalah efektivitas kerja pegawai dalam kategori "tinggi" yaitu dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) seperti dalam menggunakan fasilitas lembaga untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.

Indikator kelima yaitu komitmen yang memiliki hasil perhitungan sebesar 3,25 masuk ke dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Maknanya komitmen pegawai terhadap Lembaga sangat tinggi. Dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menentukan dan mengatur prioritas kerja. Serta menjaga nama baik dan menjunjung visi misi Lembaga (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013). Berdasarkan penjelasan hasil perindikator di atas hasil akhir pengujian secara statistik menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi tergolong pada kualifikasi "Tinggi" karena berada pada interval 2,50 – 3,24 dengan nilai rata-rata 3,23. Berdasarkan kelima indikator tersebut memiliki nilai rata-rata dapat memenuhi kategori "tinggi", maknanya kinerja tenaga kependidikan MAN 2 Kota Bandung dan MAN Kota Cimahi memiliki kinerja yang tinggi.

Teori yang mendukung bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia lebih bisa berkinerja atau lebih efektif di masa depan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dengan demikian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja dalam periode waktu tertentu (Salbiyah & Mahardhika, 2017). Kemudian teori lain menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi kerja dari pimpinan maka otomatis seorang tenaga kependidikan akan memiliki kinerja yang baik pula. Dengan memberikan motivasi salahsatunya berupa penghargaan, baik berupa materi maupun nonmateri sebagai bentuk apresiasi kepala Madrasah terhadap hasil kerja tenaga kependidikan. Sehingga ini akan menjadi sebuah dorongan untuk bekerja secara profesional dengan meningkatkan kompetensinya (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013).

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi

Berdasarkan pengujian statistika secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat bahwa kedua variable berdistribusi normal karena angka Exact. Sig lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi yaitu sebesar 0,443 dan pada variable Y 0,269 yang lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi *Pearson Correlation* antara variable X dengan variable Y adalah

sebesar 0.008. Maka artinya $0.008 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi variable X dengan variable Y. Kemudian diperoleh hasil nilai *r* hitung *pearson correlation* yaitu $0,466 > 0,344$ (*r* tabel) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel X dengan variabel Y karena *r* hitung (*Pearson Correlation*) lebih besar dari *r* tabel. Sedangkan nilai *r* hitung *Pearson Correlation* yaitu 0,466 yang diperoleh dari hasil pengujian korelasi maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y mempunyai hubungan yang sedang/cukup.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Sri (2016) bahwa semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula kinerja tenaga kependidikan, karena perilaku kepala madrasah mencerminkan perilaku teladan dan hal tersebut dapat membangkitkan kinerja tenaga kependidikan. Tingginya kinerja pemimpin menciptakan harapan yang realitas akan tingginya kinerja pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin mampu mengkombinasikan dari tiga gaya kepemimpinan yang efektif tersebut otokrasi, demokrasi, dan *laissez faire* (Susanto, 2016). Serta pada penelitian Halimatuzzahrah & Helmiyatun (2021) 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.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan. Mengingat 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).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kendala dan keterbatasan yang dihadapi, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi bahan perbaikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: 1) jumlah responden yang hanya 31 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya tetapi jumlah tersebut sudah memenuhi sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini, 2) penelitian ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel hubungan gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan madrasah dengan objek penelitian hanya tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi, 3) data dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi tidak menutup kemungkinan bahwa tenaga kependidikan memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut serta tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu lebih hati-hati dalam menafsirkan penelitian, 4) untuk menggambarkan data kinerja tenaga kependidikan yang diperoleh melalui angket atau kuesioner ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis parsial indikator pada variable gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dan variable X berdistribusi normal. Dari tiga indikator dalam variable X, terdapat satu indikator yang memiliki rata-rata hasil perhitungan "tinggi" yaitu *laissez faire* dan dua indikator memiliki rata-rata hasil perhitungan "sangat tinggi" yaitu otokrasi dan demokrasi dengan demokrasi berada pada nilai tertinggi sebesar 3,41. Secara keseluruhan variable X memiliki hasil perhitungan sebesar 3,26 berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Madrasah dinilai "sangat tinggi".

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Hasil perhitungan analisis parsial indikator dalam variable tenaga kependidikan di MAN Kota Bandung dan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori "tinggi" dan variable Y berdistribusi normal. Dari lima indikator pada variable Y, terdapat dua indikator yang memiliki rata-rata "tinggi" yakni kuantitas dan efektivitas dan tiga indikator diantaranya kualitas, ketepatan waktu, dan komitmen berada pada kategori "sangat tinggi". Secara keseluruhan variable Y memiliki hasil perhitungan sebesar 3,23 berada pada rentang interval 3,25 – 4,00. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan dinilai "tinggi".

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.008. Maka artinya $0.008 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Kemudian diperoleh hasil nilai r hitung *pearson correlation* yaitu $0,466 > 0,344$ (r tabel) dengan kriteria kekuatan hubungan yang sedang/cukup. Adapun jenis hubungan kedua variable berdasarkan data di atas, yaitu mengarah pada sifat positif karena angka r hitung *pearson correlation* yaitu 0,466. Hal tersebut menunjukkan arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin baik kinerja tenaga kependidikan. Kesimpulan memberikan pembaca tentang informasi dan/atau dampak yang diinginkan penulis; kesimpulan menunjukkan implikasi dari temuan penelitian.

BIBLIOGRAPHY

- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership 7th ed.* London: Kogan Page.
- Badrudin. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ester, M., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 3 Rancaekek. *Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Penjaminan Mutu*, 31-42.

- Halimatuzzahrah, & Helmiyatun. (2021, November). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Ma Darussalimin Nw Sengkol Mantang Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah Thun 2019/2020. *Mahasntri*, 2 No 1.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.
- Hersey, P. H., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management Of Organizational Behavior Leading Human Resources 10th ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Imron, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di Paud Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). *Pendidikan*, 1 no 8, 1500-1504.
- Irawan. (2019). *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pohan, M. M. (2018). Kepala Sekolah Sebagai Manajer dan Pemimpin Pendidikan. *Ansiru PAI*, 3(1), 82-91.
- R, W. R., & Lippit. (1968). *Leader Behavior and Member Reaction in Three "Social Climates. Group Dynamics: Research and Theory Wileshirte*. Redwood Press Limited of Trowbridge.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals Of Management 8e*. Canada: Pearson.
- Rusmawati, V. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Uapaya Meningkstksn Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan. *Administrasi Negara*, 1(2), 395-409.
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Balance*, XIV(2), 83-105.
- Sri, A. W. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. 3(1).
- Supendi, P., Hasanah, A., & Mahmud. (2018). Transformational Leadership in Pesantren on as Sa'idah, Al Matuq, and Sunanul Huda Boarding School. *Pendidikan Islam*, 7 No 2, 303-316.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Kencana.
- Vusvitha, V., Berlian, Z., & Warna, D. (2020, Juni). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan. *Studi Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 16.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.