

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi suatu lembaga dalam mengembangkan serta mewujudkan eksistensinya dalam masyarakat. Mengelola SDM tidak mudah, perlu melibatkan pemangku kebijakan dan sistem yang diterapkan dalam lingkungan kerja tersebut. Keberhasilan dalam pengelolaan SDM tidak hanya berpengaruh dalam hal kelangsungan hidup maupun pertumbuhan dari suatu lembaga, tetapi juga menjadi penentu kemajuan dan bertahannya dalam persaingan.

Tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berkembangnya suatu lembaga pendidikan. Mereka merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tersebut. Tanggung jawab tenaga pendidik akan berpengaruh terhadap keberhasilan lembaga, tenaga pendidik yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas, ketekunan, dan rasa tanggung jawab tinggi merupakan SDM yang menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka diperlukan kinerja SDM yang efektif.

Kinerja yang efektif dalam konteks tenaga pendidik merujuk pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan dengan baik, memberikan pengajaran yang berkualitas, dan berkontribusi pada pengembangan siswa secara holistik. Kinerja yang efektif dari tenaga pendidik merupakan faktor kunci dalam menjamin pendidikan yang berkualitas dan peningkatan prestasi siswa pada lembaga pendidikan. Melalui penerapan dari beberapa karakteristik dari kinerja yang efektif, maka tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan siswa dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Pondok Pesantren Daar el-Qolam Gintung, Jayanti, Tangerang dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam segala sisi, terutama dalam pengembangan SDM dan dapat menentukan arah organisasi dengan tepat sesuai dengan teori-teori kepemimpinan yang relevan sesuai dengan keadaan. Selain itu, penelitian ini adalah bukti kepedulian untuk perbaikan dan perubahan di lingkungan kerja internal sehingga Pondok Pesantren Daar el-Qolam Gintung, Jayanti, Tangerang dapat berkembang lebih maju serta dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang berdiri pada tanggal 20 Januari 2008 merupakan pengembangan dari Pondok

Pesantren Daar el-Qolam 1 yang memiliki diferensiasi yaitu menumbuhkan dan mengembangkan budaya ilmiah melalui penelitian, pembelajaran berbasis teknologi, serta penguatan kompetensi pada ilmu alam (*ulum kauniyah*) dan ilmu sosial (*ulum ijtimaiyah*) yang menginduk kepada kurikulum Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Selain itu, ciri khas dari Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang adalah *excellent class program* yaitu program unggulan tingkat SMP dan SMA yang menitik beratkan terhadap pengembangan bahasa asing (Arab dan Inggris), penguatan pelajaran bidang umum dan pengembangan prestasi ekstrakurikuler (*out class*).

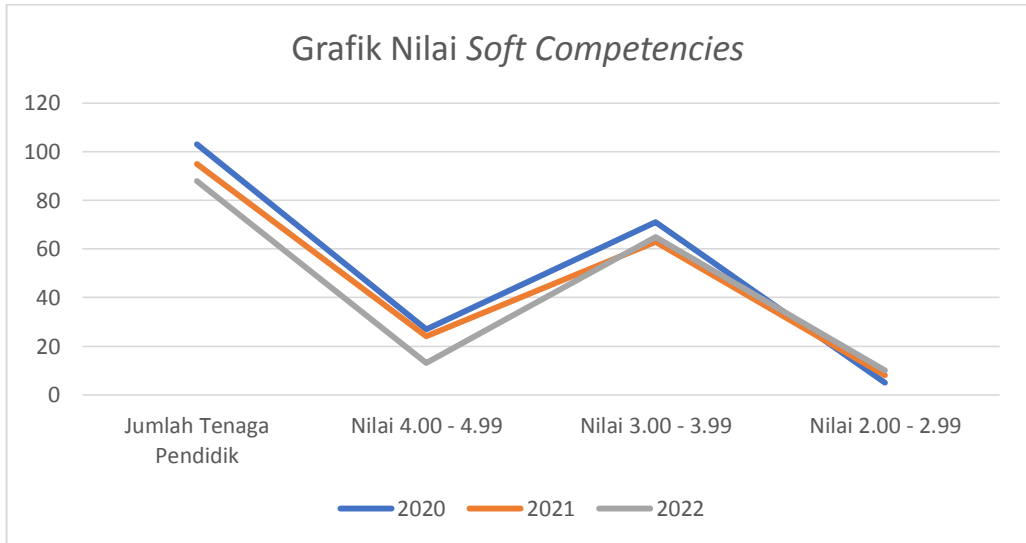
Dewasa ini, Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang memiliki jumlah 1.200 santri putra dan yang mukim, beralamat di Jalan Raya Serang KM.35 Desa Pasir Gintung, Kecamatan Jayanti, Kabupaten Bogor, Provinsi Banten. Saat ini Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang diamanatkan pengelolaannya dari Drs. KH. Ahmad Syahiduddin sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Daar el-Qolam kepada Drs. KH. Odhy Rosihuddin, M.Pd sebagai Pimpinan Pesantren. Perhatikan data berikut:

Tabel 1.1
Nilai *Soft Competencies*

No	Keterangan	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Jumlah Tenaga Pendidik	103 orang	95 orang	88 orang
2	Nilai 4.00 - 4.99	27 orang	24 orang	13 orang
3	Nilai 3.00 - 3.99	71 orang	63 orang	65 orang
4	Nilai 2.00 - 2.99	5 orang	8 orang	10 orang

Sumber : Bagian PSDM Daar el-Qolam 2

Suatu lembaga pasti terjadi pasang-surut performa, hal ini terjadi tidak terlepas dari kinerja Tenaga Pendidik, lembaga akan dikatakan baik, jika Tenaga Pendidiknya juga baik, begitupun sebaliknya. Bisa dibayangkan jika Tenaga Pendidik banyak yang terlambat, tidak sesuainya kompetensi bidangnya, dan tidak taat dalam mengikuti kegiatan. Tentu hal-hal sebagaimana disebutkan di atas akan berpengaruh terhadap kinerja lembaga sehingga tidak efektif dan tidak berkembang. Palan (2013: 121) juga mendefenisikan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan sebagai pencapaian hasil (spesifik) yang disyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (spesifik) yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan kondisi.



Gambar 1.1
Grafik Nilai *Soft Competencies*

Mengetahui bahwa dari gambar tabel dan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Jumlah Tenaga Pendidik berkurang setiap tahunnya;
2. Jumlah Tenaga Pendidik yang mendapatkan nilai *soft competencies* dengan rata-rata 1.00 – 2.99 meningkat setiap tahunnya;
3. Jumlah Tenaga Pendidik yang mendapatkan nilai *soft competencies* dengan rata-rata 4.00 – 4.99 menurun setiap tahunnya.

Tentunya hal ini akan mempengaruhi efektifitas kinerja dalam suatu lembaga. Menurut Palan dalam Muhammad Rizal (2022) mendefinisikan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan sebagai pencapaian hasil (spesifik) yang diisyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (spesifik) yang

sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan kondisi lingkungan organisasi. Kebutuhan organisasi, baik yang dikontribusikan langsung atau melalui dukungan pada pekerjaan lain merupakan suatu penetapan terhadap hasil spesifik tersebut. Kinerja seseorang berkaitan dengan motivasi dan kepemimpinan yang akan berdampak pula pada kinerja Tenaga Pendidik. Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik ada yang berasal dari internal dan eksternal lembaga maupun dari diri Tenaga Pendidik itu sendiri serta dari lingkungan sekitar lembaga. Jika kinerja Tenaga Pendidik baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah lembaga akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja Tenaga Pendidik buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah lembaga akan lebih sulit tercapai.

Teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa kinerja dapat berpengaruh dari faktor kemampuan. Suatu perusahaan bergantung pada Tenaga Pendidik sehingga kompetensi SDM yang baik dan gaya kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan kinerja positif yang membawa dampak kemajuan. Setiap masalah mampu diselesaikan dengan solusi yang bijak dan arif. Oleh karena itu penelitian ini mengantarkan pada perubahan yang bisa menjadi solusi alternatif dalam

mementukan arah kebijakan.

Ada lima indikator terhadap kinerja guru, antara lain: kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.¹ Hal ini akan menjadi baik bila diterapkan dalam lembaga, sebab berkaitan dengan kompetensi SDM Tenaga Pendidik dalam melakukan pekerjaan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan bagi lembaga.

Kompetensi SDM penting bagi kinerja suatu lembaga, karena dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi lembaga karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Berkaitan dengan kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang maka kompetensi SDM perlu diteliti dan ditelaah, akan menjadi sebuah pembaharuan yang tepat dan penyesuaian-penyesuaian dalam meningkatkan dan membangun pondasi yang benar. Perbedaan tempat menjadi cikal bakal perbedaan yang begitu jelas.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada Tenaga Pendidik apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah

¹ Kania Teja Utari and Rasto Rasto, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (2019): 238.

pemimpin yang mampu memberdayakan Tenaga Pendidiknya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi Tenaga Pendidik untuk lebih berprestasi.

Persoalan yang terjadi bahwa setiap keputusan terlahir mutlak dari Pengasuh Pesantren sebagai Pimpinan tertinggi sehingga siklus yang terjadi dalam sebuah sistem yang berjalan di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang menganut gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan (seni) pemimpin atau seorang kepala sekolah yang dapat mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan ataupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik secara langsung maupun tidak langsung.² Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik antara lain gaya kepemimpinan. Dari hasil di atas, sebagaimana diterangkan bahwa ada korelasi yang sangat jelas antara kompetensi SDM dan gaya kepemimpinan dengan kinerja Tenaga Pendidik di sebuah lembaga. Hal tersebut mempertegas bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan diperkirakan dapat membawa manfaat ke arah yang positif khususnya bagi Pondok Pesantren

² Wayan Satria Jaya, "Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 3 (2021): 1286–1294.

Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang dikarenakan pengaruhnya yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja membuat dan meyakinkan peneliti untuk melanjutkan penelitian proposal tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi SDM dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya sumber daya manusia terhadap kinerja guru;
2. Masih terdapat penurunan kinerja yang terjadi selama 3 tahun terakhir;
3. Masih terdapat kepemimpinan yang otoriter dalam pelaksanaan tugas;

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di atas, agar permasalahan tidak melebar sehubungan dengan keterbatasan waktu, anggaran, dan kemampuan melaksanakan penelitian, dirumuskan permasalahan seperti sebagai berikut:

“Seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik?” sehingga terbentuk rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti,

- Tangerang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang?
 3. Apakah Kompetensi SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang?

D. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya suatu batasan yang akan memberikan arah pada langkah penulisan selanjutnya agar tidak menyimpang maka penulis membatasi masalah hanya fokus pada *pertama*, variabel kompetensi SDM yang meliputi: pengembangan diri, profesional, penguasaan teknologi dan jenjang pendidikan. *Kedua*, variabel gaya kepemimpinan yang meliputi direktif, suportif dan partisipatif dan *ketiga*, variabel kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang.

Dengan jumlah 83 Tenaga Pendidik. Adapun indikator dari masing-masing variabel pada variabel kompetensi SDM yaitu mampu melakukan perubahan, mampu mengembangkan diri, mampu memahami setiap pekerjaan yang diberikan, bersedia melakukan pengembangan kemampuan

yang dimiliki, mampu menguasai teknologi dalam proses pekerjaan, mampu memiliki mempertanggung jawabkan pekerjaan secara detail, mampu untuk menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien. Sedangkan indikator dalam variabel gaya kepemimpinan adalah mampu mengetahui apa yang diharapkan Pimpinan, mampu menjadwalkan kerja, mampu memberikan bimbingan khusus, bersifat ramah, menunjukkan kepedulian kebutuhan bawahan.

Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kebaikan, berkonsultasi dengan bawahan, menggunakan saran bawahan sebelum mengambil keputusan, dan untuk variabel kinerja indikatornya sebagai berikut kerapuhan, keterampilan, hasil kerja, kecepatan, keterampilan, hasil kerja, mengambil keputusan, jalinan kerjasama, kekompakan dan mampu mengatasi masalah tanpa perintah atasan. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan umum untuk mengetahui gambaran tentang SDM dan gaya kepemimpinan yang ideal berdasarkan ketentuan yang berlaku dan berdasarkan pada kajian ilmu dan teori pengelolaan pendidikan dengan kinerja guru diatas standar yang berlaku. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja

- Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang;
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang;
 3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang.

F. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan acuan dibidang penelitian yang sejenis.
 - b. Memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi SDM dan gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Daar el-Qolam 2 Gintung, Jayanti, Tangerang.
2. Aspek Praktis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini sangat diharapkan dapat bermanfaat, menambah wawasan dan pengetahuan dan memberikan pengalaman baru tentang pasar modal dengan cara menerapkan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan dan dalam

penyusunan penelitian ini.

- b. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan.

G. Penelitian Terdahulu

1. Irfan Faizal, 2019, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Ikhlas Ujung Bone Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode ex post facto. Instrumen yang digunakan adalah angket, kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori baik, kinerja guru berada pada kategori tinggi, dan 3) korelasi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru menunjukkan korelasi positif.
2. Yunika Murdayanti, 2019, Kompetensi SDM Keuangan dan Akuntabilitas Pesantren. penelitian ini membahas tentang kompetensi sumber daya manusia keuangan terhadap akuntabilitas di lingkungan Pesantren. Observasi yang dilakukan peneliti terhadap pengelolaan keuangan di 6 Pesantren se Jabodetabek. Populasinya adalah seluruh Tenaga Pendidik yang berada di pesantren. Sampel dipilih dengan menggunakan purposive sampling

berjumlah 116 responden. Metode data menggunakan pengujian regresi. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia keuangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas.

3. Fikri Rijal, 2022, Pengaruh Kompetensi SDM dan Kepemimpinan Kharismatik terhadap akuntabilitas keuangan pada Pondok Pesantren di Kabupaten Bireun. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kepada 98 responden di pondok pesantren di Kabupaten Bireun. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui berita online, artikel dan sumber berita lainnya yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi (observasi). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode struktural berdasarkan varians yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan pondok pesantren di Kabupaten Bireun
4. T. Darmansah, 2023, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di

Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Kecamatan Sirandorung

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara: observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan dalam teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan menguji tingkat kepercayaan (*credibility*), kemampuan transfer (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah aliyah adalah selalu mengedepankan wibawa seorang pemimpin yang ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bawahannya. (2) Kompetensi kepribadian guru di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Sirandorung cukup baik dan sebagian guru telah menguasai indikator kompetensi kepribadian guru sesuai dengan peraturan pemerintah. (3) upaya kepala madrasah aliyah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan melalui supervisi, diskusi panel, lokakarya, dan seminar.

5. Novita Triyatun, 2023, Analisis gaya kepemimpinan dan implikasinya terhadap kinerja Tenaga Pendidik (studi bagian

keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal) Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif ini mendeskripsikan fakta dilapangan dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif, yang meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, mendeskripsikan dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu: Kepemimpinan Kepala Bagian Keagamaan PMS Kendal cenderung kepada model gaya kepemimpinan transaksional. hal ini dikarenakan gaya kepemimpinana yang dilakukan oleh Kepala Bagian Keagamaan diantaranya yaitu Mengadakan rapat evaluasi setiap hari jum'at pagi. Mengawal kinerja para bawahan terkait job/tugas yang pada hari dan jam tersebut di tugaskan. Mencari terobosan terhadap tugas/kebijakan yang diberikan oleh pengelola yayasan tidak memungkinkan untuk. Reward Bagi bawahan yang dikenal tekun, disiplin dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

6. Muhammad Aditya, 2023, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Hujjaturahmah Tanjung Pura. Dalam penelitian ini digunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskripsi analitis yaitu dengan mendeskripsikan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara terstruktur

terhadap sumber penelitian. Dengan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan kyai dalam membimbing pondok pesantren Hujjaturrahmah sebagai pemimpin kyai melakukan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan yang terdapat di pondok pesantren tersebut.

7. Mustajib, 2021, *Gaya Kepemimpinan Ketua Forum Musyawiroh Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah Terhadap Kinerja Pengurus Harian Studi Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah*. Dalam observasi ini peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua forum musyawiroh sudah efektif dan cocok diterapkan di pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah, pengurus sehari-hari memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik akan tercipta bila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua tepat. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka persamaan dan perbedaan dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 1.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Irfan Faizal, 2019, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al- Ikhlas Ujung Bone	1. Memiliki variabel X_0 yang sama yaitu gaya kepemimpinan 2. Objek Penelitian di Pondok Pesantren 3. Memiliki variabel Y yang sama yaitu kinerja	1. Hanya terdiri dari 2 variabel 2. Tempat Penelitian Berbeda
2	Yunika Murdayanti, 2019, Kompetensi SDM dan Akuntabilitas Pesantren. penelitian ini membahas tentang kompetensi sumber daya manusia keuangan terhadap akuntabilitas di lingkungan Pesantren	1. Objek Penelitian di Pondok Pesantren	1. Berfokus kepada Kompetensi SDM Keuangan 2. Tempat Penelitian Berbeda
3	Fikri Rijal, 2022, Pengaruh Komptensi SDM dan Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren di Kabupaten Bireun	1. Memiliki variabel yang sama yaitu kompetensi SDM 2. Objek Penelitian di Pondok Pesantren	1. Memiliki spesifikasi gaya kepemimpinan yaitu kharismatik 2. Tempat

No	Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
			Penelitian Berbeda
4	T. Darmansah, 2023, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Kecamatan Sirandorung	1. Memiliki variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan 2. Objek Penelitian di Pondok Pesantren	1. Menggunakan metode kualitatif 2. Tempat Penelitian Berbeda
5	Novita Triyatun, 2023, Analisis gaya kepemimpinan dan implikasinya terhadap kinerja Tenaga Pendidik (studi bagian keagamaan Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal)	1. Memiliki variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja 2. Objek Penelitian di Pondok Pesantren	1. menggunakan metode deskriptif kualitatif 2. Tempat Penelitian Berbeda
6	Muhammad Aditya, 2023, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kyai dan penyesuaian kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren	1. Memiliki variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi SDM 2. Objek Penelitian di Pondok Pesantren 3. Memiliki variabel Y	1. Menggunakan metode deskriptif kualitatif 2. Tempat Penelitian

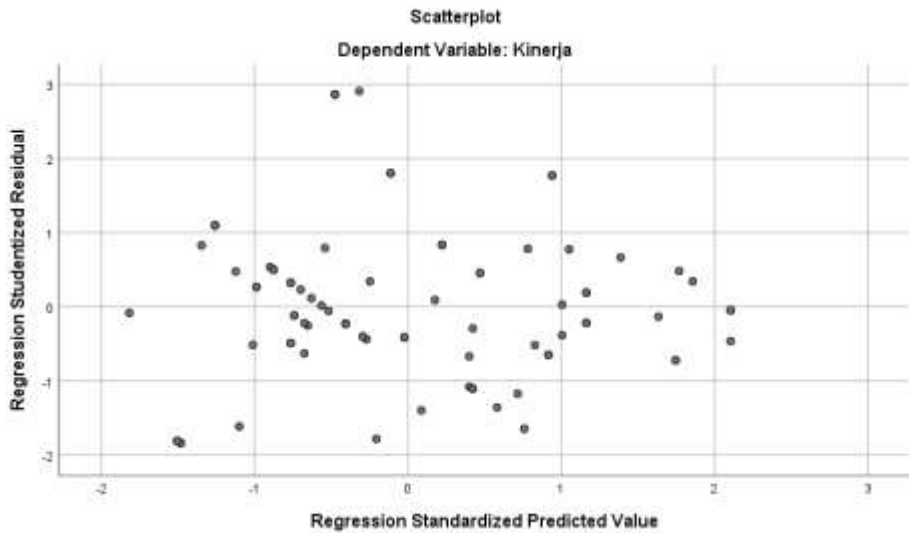
No	Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
	Hujjaturahmah Tanjung Pura	yang sama yaitu kinerja	Berbeda
7	Mustajib, 2021, Gaya Kepemimpinan Ketua Forum Musyawiroh Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah Terhadap Kinerja Pengurus Harian Studi Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah	1. Memiliki variable yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja 2. Objek Penelitian di Pondok Pesantren	1. Menggunakan metode kualitatif 2. Tempat Penelitian Berbeda

H. Kebaruan Penelitian

Kebaruan dari penelitian ini dibanding dengan penelitian-penelitian lainnya yaitu peneliti lebih focus meneliti tentang SDM dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik Di Pondok Pesantren Daar El Qolam 2 program excellent class Gintung Jayanti Tangerang. Semua penelitian diatas menggunakan metode penelitian kualitatif. Maka, Penulis dalam penelitian ini menyatakan kebaruan terletak pada Pertama, penelitian dengan metode kuantitatif yang digunakan. Kedua, Model penelitian yang berbeda, dimana penelitian ini menggunakan variable x berjumlah 2 dan

variabel y berjumlah 1. Ketiga, objek pada penelitian ini pada Pondok Pesantren Daar el- Qolam 2 Program Excellent Class Gintung Jayanti Tangerang yang tidak dilakukan pada penelitian diatas atau pada penelitian sebelumnya.

p-value sebesar 0,017 dan 0,245 yang mana nilai ini masih berada di bawah nilai 0,05, yang menandakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas antara kedua variabel tersebut. Atau dengan menggunakan scatter plot di bawah ini:



Gambar 4.5
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, *scatterplot* dalam penelitian ini tidak beraturan atau tidak mengandung heteroskedastisitas karena jika ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka kesimpulannya kedua variabel ini, sudah layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda karena tidak

terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis data

4.1.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 4.17
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,443	3,414
	Kompetensi SDM	,939	,100
	Gaya Kepemimpinan	,425	,097

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output SPSS *coefficients* di atas, diperoleh nilai konstanta persamaan regresinya sebesar -4,443, dengan koefisien variabel X_1 sebesar 0,939 dan koefisien variabel X_2 sebesar 0,425. Maka kita peroleh persamaan regresi dari permasalahan kita adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,443 + 0,939X_1 + 0,425X_2$$

1. Nilai *Constant* 4,443 dapat diartikan apabila variabel Kompetensi SDM dan Gaya Kepemimpinan sama dengan nol, maka nilai kinerja akan tetap sebesar 4,443
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi SDM sebesar

0,939 artinya setiap variabel Kompetensi SDM sebesar 0,939 maka akan meningkatkan perubahan nilai kinerja sebesar 0,939 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan.

3. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan 0,425 artinya bahwa setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan perubahan nilai kinerja sebesar 0,425 dengan asumsi variabel kompetensi SDM *Constant*.

4.1.4.2 Uji Korelasi Linear Berganda

Berikut hasil uji korelasi linear berganda sebagai berikut.

Tabel. 4.18
Uji Korelasi Linear Berganda

		Correlations		
		Kompetensi SDM	Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Kinerja	Pearson Correlation	,798 **	,620 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	83	83	83
Kompetensi SDM	Pearson Correlation	1	,487 **	,798 **
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	83	83	83
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,487 **	1	,620 **
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	83	83	83

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