

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan potensi diri yang dilakukan secara sadar sehingga bertujuan untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan serta dapat berpengaruh bagi lingkungan sekitar. Menurut Rasydin dalam Putro, pendidikan merupakan salah satu aspek yang tidak pernah lepas dari kehidupan manusia, pendidikan adalah suatu kegiatan manusia terkhusus terhadap generasi muda sebagai sesama dalam situasi pergaulan dan rasa kebersamaan, tempat usaha untuk mempengaruhi orang lain dengan bertujuan untuk mendapatkan penghargaan dan pendekatan pribadi.¹ Muali juga berpendapat bahwa pendidikan juga dapat diartikan sebagai cara dalam mengeksplorasi potensi peserta didik, sehingga diharapkan mereka memiliki sistem berpikir, tata krama, norma, dan keyakinan yang diwariskan oleh masyarakat di sekitarnya dan dapat mengembangkan warisan tersebut kearah yang dituju sesuai kehidupan masa kini dan masa yang akan datang.² Selanjutnya dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I, Pasal 1, ayat (1) bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

¹ Baskoro Nugroho Putro, “Pengembangan Media Pembelajaran Keterampilan Gerak Dasar Untuk Anak Usia Dini,” *Jurnal Program Studi Pendidikan Jasmani dan Kesehatan* 4, no. 2 (2016): 63.

² Chusnul Muali, “Rasionalitas Konsepsi Budaya Nusantara dalam Menggagas Pendidikan Karakter Bangsa Multikultural,” *Jurnal Islam Nusantara* 1, no. 1 (30 Juni 2017): 108, <https://doi.org/10.33852/jurnalin.v1i1.64>.

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”.³

Islam menganggap bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan manusia dalam QS. Al-Alaq ayat 1-5 Allah berfirman:

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ, خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ, إقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ, الَّذِي
عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ, الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Surat Al-Alaq 1-5 merupakan surat yang pertama kali diturunkan Allah kepada Nabi Muhammad SAW. dari ayat di atas Islam sangat mementingkan pendidikan karena dengan adanya pendidikan manusia dapat terhindar dari kesesatan serta dapat memahami Al-Qur'an dan Hadist agar menjadi manusia yang beriman.⁴ Pendidikan tidak terbatas pada satu ruang lingkup atau satu waktu saja, pendidikan bisa ditempuh seseorang dimanapun dan kapanpun selama masih memiliki kesempatan hendaknya manusia terus belajar.

Melaksanakan pendidikan bisa ditempuh baik melalui jalur formal, non-formal, atau informal. Di dunia sekarang, menuntut ilmu menjadi sebuah hal yang harus dilakukan, termasuk di Indonesia sejak adanya program wajib belajar. Oleh karena itu, pada saat ini menuntut ilmu menjadi hal yang biasa dilakukan oleh setiap orang terutama yang berada pada usia-usia pendidikan.⁵ Lembaga pendidikan dewasa ini sangat mutlak keberadaannya bagi kelancaran proses pendidikan,

³ “Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003” (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 8 Juli 2003).

⁴ Departemen Agama RI, *Terjemahan Al-Qur'an* (Bandung: Alfabeta, 2004), 597.

⁵ Yeni Angelia dan In'amul Hasan, “Merantau dalam Menuntut Ilmu (Studi Living Hadis oleh Masyarakat Minangkabau),” *Jurnal Living Hadis* 2, no. 1 (14 Maret 2017): 67, <https://doi.org/10.14421/livinghadis.2017.1316>.

khususnya di Indonesia. Lembaga pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi, lembaga pendidikan nonformal adalah lembaga pendidikan yang disediakan bagi warga negara yang tidak sempat mengikuti atau menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal, sedangkan lembaga informal adalah pendidikan yang ruang lingkupnya lebih terarah pada keluarga dan masyarakat.⁶

Dalam menempuh pendidikan setidaknya setiap warga negara diwajibkan mengikuti pendidikan formal yang dilaksanakan oleh pemerintah. sesuai dengan UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (18) yang berbunyi: “wajib belajar adalah program minimal yang harus diikuti oleh warga negara Indonesia atas tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah”.⁷ Sekolah merupakan upaya pemerintah dalam melaksanakan program wajib belajar. Melalui sekolah, pemerintah ingin mewujudkan generasi yang cerdas dan berakhlakul karimah. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pembinaan, pendidikan, dan pengajaran dengan sengaja, teratur, dan terencana. Pendidikan yang berlangsung di sekolah bersifat sistematis, berjenjang, dan dibagi dalam waktu-waktu tertentu, yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.⁸

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional serta mewujudkan visi sekolah maka diperlukan faktor yang dapat mensukseskan mulai dari kepemimpinan,

⁶ Ibrahim Bafadhol, “Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia,” *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* 06, no. 11 (2017): 72, <https://doi.org/10.30868/ei.v6i11.95>.

⁷ “Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003,” 3.

⁸ Bafadhol, “Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia,” 72.

pendidik, staf, sarana dan prasana, iklim kerja serta beberapa faktor yang ada didalamnya. Herson Anwar menyatakan bahwa untuk mencapai pendidikan sekolah yang bermutu membutuhkan pengelolaan yang baik dengan melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, seperti pemimpin atau kepala sekolah, pendidik, pegawai, dan stakeholder pendidikan.⁹ Menurut Taylor dalam Aji Al-Falah, dkk., Madrasah atau sekolah dapat berjalan efektif apabila semua sumber dayanya diorganisasikan dan dimanfaatkan untuk menjamin semua peserta didik, tanpa memandang ras, jenis kelamin, maupun status sosial-ekonomi, dapat mempelajari kurikulum yang esensial di sekolah.¹⁰

Selain itu sekolah dapat meraih visi melalui orang yang menduduki suatu jabatan kepala sekolah. Untuk mencapai visi yang diinginkan maka kepala sekolah selaku pemimpin juga hendak memperhatikan para pendidik atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif atau staf, dan kelompok para peserta didik.¹¹

Sukses tidaknya sekolah dalam mencapai visi tidak terlepas dari pengaruh kepala sekolah yang memiliki peran sebagai nahkoda dalam memimpin para bawahannya. Maka dari itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengatur serta mengontrol kebijakan yang dapat mewujudkan visi dari sekolah. Setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan

⁹ Herson Anwar, "Standar Pengelolaan Pendidikan dalam Perspektif Pengelolaan Madrasah Aliyah Swasta," *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017).

¹⁰ Aji Al-Falah, Supiah Supiah, dan Said Subhan Posangi, "Pengelolaan Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo," *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (1 Februari 2019): 37–44, <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v7i1.1055>.

¹¹ Muhammad Kristiawan dan Nova Asvio, "Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (29 Juni 2018): 86–95, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p86-95>.

sikap yang dapat memberi contoh-contoh dan teladan bagi bawahannya, tak terkecuali kepala sekolah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan sekolah, setiap kepala sekolah harus mampu menjadi pendorong dan motivator kepada bawahannya, agar tercipta situasi dan kondisi belajar yang efektif.¹² Kepala sekolah adalah orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab tertentu dalam menjalankan tugas mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan sekolah.¹³ Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.¹⁴

Menurut Jawatir Pardosi and Tria Ina Utari:

*Principal leadership is the principal's effort to influence, encourage, guide, and direct teachers, staff, students, parents, and other related individuals to work together in achieving set goals. To instill this role, the principal must show a persuasive and exemplary attitude. The principal as a leader has to realize that the success of the school life for which they are responsible is very much determined by their behavior.*¹⁵

Kepala sekolah merupakan penggerak dari setiap unsur yang ada di sekolah demi mewujudkan visi sekolah. Dalam mengambil keputusan serta untuk mempengaruhi bawahannya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk dapat menciptakan kondisi yang efektif di lingkungan sekolah.

¹² Amirudin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017).

¹³ Mukhtar, Minnah El Widdah, dan Hindung, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sekolah* (Jambi: Salim Media Indonesia, 2019), 18.

¹⁴ Murni Yanto dan Irwan Fathurrochman, "Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 7, no. 3 (30 Desember 2019): 123, <https://doi.org/10.29210/138700>.

¹⁵ Jawatir Pardosi, "Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement.," *F1000Research*, 14 Juni 2021, 4.

Ada sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup: visi, tanggung jawab, keteladanan, memberikan layanan terbaik, mengembangkan orang, membina rasa persatuan dan kesatuan, fokus pada peserta didik, manajemen yang mengutamakan praktik, menyesuaikan gaya kepemimpinan dan memanfaatkan kekuasaan keahlian.¹⁶ Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak gerik atau lagak yang dipilih seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.¹⁷ Menurut Nasib dengan adanya kemampuan yang memadai dan gaya kepemimpinan yang sesuai, kepala sekolah pasti mampu mewujudkan sekolah yang efektif. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah di Indonesia ketika mengelola sekolah supaya efektif dan mencapai tujuan pendidikan, yaitu kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional.¹⁸

Pandangan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memiliki kelebihan dari yang dipimpin, seperti membawa iklim sekolah dan motivasi berprestasi sebagai kekuatan untuk bisa mengkoordinir dan mempengaruhi bawahan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja guru dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah melalui terciptanya iklim sekolah yang baik. Iklim sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama pendidik,

¹⁶ Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah.," *Evaluasi* 2, no. 1 (2018): 257–73.

¹⁷ Feska Ajefri, "Efektifitas Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Madrasah.," *AL-IDARAH: Jurnal Kependidikan Islam* 7, no. 2 (2017).

¹⁸ Nasib Tua Lumban Gaol, "Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (15 Desember 2017): 213, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>.

antara pendidik dengan kepala sekolah, antara pendidik dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan organisasi yang kondusif. Stringer menggambarkan iklim sekolah dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan organisasi, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut.¹⁹ Secara konsep iklim sekolah diidentifikasi sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana batin yang dirasakan pendidik pada saat melaksanakan tugas fungsionalnya maupun berinteraksi dengan lingkungan.²⁰ Madrasah adalah salah satu organisasi yang merupakan wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Sebagai organisasi, madrasah merupakan perwujudan dari relasi antarpersonal yang didasari oleh berbagai motif, kesamaan motif dalam membantu para siswa untuk mencapai kedewasaan masing-masing.²¹ Dengan iklim sekolah yang mendukung dapat menciptakan keberlangsungan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dalam melaksanakan tugasnya, pendidik merasa nyaman, aman dan suasana hati yang menyenangkan sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik.²² Senada dengan Roderic Gray, menyebutkan bahwa “*A benign organizational climate is also a productive one*”.²³

¹⁹ Novianty Jafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017).

²⁰ Erlani Pertiwi, Aan Komariah, dan Dedy Achmad Kurniady, “Motivasi Dan Iklim Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Dosen,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 16, no. 2 (2019).

²¹ Ahmad Salabi, “Analisis Proses Internal Keefektifan Organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan,” *Jurnal Kependidikan* 44 (2014): 117.

²² Karolina Y.K. Kiriwaib, “Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Sekolah Menengah Atas Swasta, Distrik Heram Dan Abepura di Kota Jayapura,” *Kariwari: Jurnal Pendidikan* 2, no. 2 (2016).

²³ Roderic Gray, *A Climate of Success: Creating the Right Organizational Climate for High Performance* (Amsterdam London: Butterworth-Heinemann, 2007).

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, yang mempengaruhi keberhasilan kinerja guru dalam mencapai tujuannya juga melalui motivasi berprestasi. Konsep motivasi berprestasi merupakan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc.Clelland dan rekan-rekannya. Teori ini menjelaskan tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*). Kenneth Cushner, Averil Mc.Clelland, dan Philip Safford menjelaskan bahwa, “*when a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them*”.²⁴

Apabila penjelasan Mc.Clelland, dkk., tersebut dikaitkan dengan sosok seorang kepala sekolah, maka karakteristik seseorang kepala sekolah yang mempunyai motivasi berprestasi di antaranya adalah jujur dan berintegritas tinggi, kompetensi tinggi, harapan yang tinggi, tingginya kualitas kerja, kuatnya komitmen, menjadi teladan bagi bawahannya, kecintaan terhadap profesi, dan senang dengan pekerjaan yang menantang untuk menciptakan perubahan dan pembaharuan. Hal ini nantinya menimbulkan kinerja guru akan lebih baik.

Sebagai yang memiliki peran langsung dalam mendidik generasi penerus bangsa pendidik merupakan salah satu tokoh yang berkontribusi langsung dalam kegiatan pembelajaran. Pendidik memiliki peranan penting dalam mendidik dan

²⁴ Kenneth Cushner, Averil Mc.Clelland, dan Philip Safford, *Human Diversity in Education: An Integrative Approach* (Florida: McGraw-Hill Education, 2009), 135.

mengajar penerus bangsa dan walaupun secanggih apapun zaman eksistensinya tetap tidak dapat tergantikan.²⁵ Tidak ada peserta didik yang bodoh, yang ada hanya pendidik yang tidak bisa mendidik, tidak ada pendidik yang tidak bisa mendidik, yang ada hanya kepala sekolah yang tidak memimpin.²⁶ Oleh karenanya sebagai ujung tombak pembelajaran, pendidik perlu diberikan manajemen dan supervisi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu kinerja guru atau pendidik, perlu dinilai agar dapat mendidik para peserta didik dengan efektif.

Berdasarkan hasil observasi penjejukan awal penelitian pada hari Rabu, 25 Januari 2023, ditemukan sebuah masalah yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu kinerja guru pada masa kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi beberapa tahun terakhir terdapat perubahan positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baru. Peneliti menduga penyebabnya adalah bagusnya kepemimpinan kepala sekolah (contoh, kepala sekolah tidak hanya bisa memberi instruksi, tetapi juga memberikan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru), iklim sekolah yang menyenangkan, serta tingginya motivasi guru dalam mengajar dan dalam mengembangkan potensi dirinya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.**

²⁵ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: Stain Press, 2012), 132.

²⁶ Ibrahim Bafadhol, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 166.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
2. Sejauh mana motivasi berprestasi pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
3. Sejauh mana iklim sekolah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
4. Sejauh mana kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
8. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Mengetahui sejauh mana motivasi berprestasi pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Mengetahui sejauh mana iklim sekolah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
4. Mengetahui sejauh mana kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
5. Mengetahui pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
6. Mengetahui pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
7. Mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
8. Mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi dari penelitian ini diharapkan agar memberikan signifikansi bagi pembacanya, yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis

Sebagai referensi ilmiah dalam mengkaji serta mengembangkan ilmu pengetahuan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai *point of reference* atau acuan dalam kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah di lembaga pendidikan tersebut, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru di dalamnya, dan dapat memberikan wawasan pengetahuan yang bermanfaat bagi yang lainnya.

2. Manfaat secara Praktis

Bagi penyusun dalam memperoleh inspirasi, persepsi dan kreativitas dalam mengkaji lebih tentang pengetahuan melalui penulisan karya ilmiah kemudian dapat memotivasi peneliti untuk terus berkarya salah satunya ialah yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Manfaat praktis yang diperoleh oleh pihak-pihak yang bersangkutan adalah:

a. Bagi Kepala Sekolah

Secara praktis, dari hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan kajian kepala sekolah tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru yang baik dan dapat diterapkan di lembaga yang dipimpinnya agar menjadi lebih baik.

b. Bagi Sekolah

Sebagai gambaran peningkatan kinerja guru di Madrasah.

c. Bagi Pendidik

Sebagai bahan referensi oleh para pendidik dalam upaya memaksimalkan peningkatan kinerja.

d. Bagi Wali Murid

Sebagai bukti bahwa pendidik di sekolah tersebut memiliki kinerja yang baik dalam mendidik anak-anak mereka di sekolah.

e. Bagi Universitas

Sebagai bahan rujukan, informasi dan dapat memberikan wawasan pengetahuan lebih lanjut serta untuk tambahan arsip perbendaharaan di Perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.

f. Bagi Peneliti lainnya

Hasil dari kegiatan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan bahan acuan kepada peneliti lainnya, serta dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dan petunjuk serta bahan bagi peneliti selanjutnya.

E. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab tertentu dalam menjalankan tugas mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan tujuan

sekolah.²⁷ Kepala sekolah juga merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.²⁸ Kemudian Gorton menyatakan bahwa *“The principal’s job is to organize the resources available at the school efficiently and effectively to achieve educational goals”*.²⁹ Pengelolaan sumber daya, dalam hal ini adalah guru sangatlah penting, karena guru bertugas mengemban tugas dalam mendidik dan bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Untuk mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah hendaklah dapat berfungsi sebagai sarana atau alat untuk membuat sekelompok orang bekerja sama dan berupaya menaati segala peraturan yang ditetapkan.

Selain kepala sekolah sebagai sarana atau alat untuk membuat sekelompok orang bekerja sama dan berupaya menaati segala peraturan yang ditetapkan, kepala sekolah juga dapat mendorong partisipasi bawahannya dalam pengambilan keputusan. Hal ini senada dengan pendapat Vroom dan Yetton yakni *“Provided a start to an examination of both normative and descriptive questions through an examination of one dimension of decision making-the extent to which a leader encourages the participation of his subordinates in decision making”*.³⁰

²⁷ Mukhtar, El Widdah, dan Hindung, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sekolah*, 18.

²⁸ Yanto dan Fathurrochman, “Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan,” 123.

²⁹ Richard A. Gorton, *School Administration* (New York: Wm. C. Brown Company Publishers, 1976), 135.

³⁰ Victor H. Vroom dan Philip W. Yetton, *Leadership and Decision-Making* (Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1973), 110, <https://doi.org/10.2307/j.ctt6wrc8r>.

Serta menurut Jawatir Pardosi and Tria Ina Utari:

*Principal leadership is the principal's effort to influence, encourage, guide, and direct teachers, staff, students, parents, and other related individuals to work together in achieving set goals. To instill this role, the principal must show a persuasive and exemplary attitude. The principal as a leader has to realize that the success of the school life for which they are responsible is very much determined by their behavior.*³¹

Dengan demikian, kepala sekolah merupakan penggerak dari setiap unsur yang ada di sekolah demi mewujudkan visi sekolah. Dalam mengambil keputusan serta untuk mempengaruhi bawahannya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk dapat menciptakan kondisi yang efektif di lingkungan sekolah.

2. Motivasi Berprestasi

Konsep motivasi berprestasi merupakan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori ini menjelaskan tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*). Kenneth Cushner, Averil Mc.Clelland, dan Philip Safford menjelaskan bahwa “*when a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them*”.³²

³¹ Pardosi, “Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement.” 4.

³² Cushner, Mc.Clelland, dan Safford, *Human Diversity in Education: An Integrative Approach*, 135.

Apabila penjelasan McClelland tersebut dikaitkan dengan sosok seorang kepala sekolah, maka karakteristik seseorang kepala sekolah yang mempunyai motivasi berprestasi di antaranya adalah jujur dan berintegritas tinggi, kompetensi tinggi, harapan yang tinggi, tingginya kualitas kerja, kuatnya komitmen, menjadi teladan bagi bawahannya, kecintaan terhadap profesi, dan senang dengan pekerjaan yang menantang untuk menciptakan perubahan dan pembaharuan. Hal ini nantinya menimbulkan keunggulan bersaing (*Competitive Advantage*).

3. Iklim Sekolah

Iklim yang dimaksud yaitu berkaitan dengan satu situasi sebagaimana pengaruh pada pengalaman oleh pendidik dalam situasi tertentu berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat. Dengan aturan perilaku yang dilaksanakan dalam suatu lembaga, maka iklim yang baik diharapkan dapat tercipta untuk mempercepat pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Secara konsep, iklim kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang mewarnai atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah.³³ Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian pada iklim cuaca, iklim lingkungan kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan iklim kerja. Persepsi tersebut dapat diukur dengan cara pengamatan langsung dan wawasan dengan anggota komunitas sekolah, khususnya pendidik maupun

³³ Daryanto Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah* (Yogyakarta: Gava Medika, 2015), 9.

dengan cara yang lebih praktis dan ekonomis tetapi reliabel, yaitu mendengarkan angket yang telah divalidasi.

Iklm sekolah merupakan dua suku kata yang pada awalnya berbeda arti dan makna secara terpisah dapat ditelaah perbedaan pengertian iklim dan pengertian sekolah serta pengertian iklim sekolah sebagai satu kesatuan makna. Iklim mempunyai arti penting karena dapat mempengaruhi cara hidup, perasaan, dan bagaimana seseorang beradaptasi dalam suatu tempat atau lingkungan.

Iklm sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama pendidik, antara pendidik dengan kepala sekolah, antara pendidik dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan sekolah yang kondusif. *Stringer* menggambarkan iklim sekolah dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan sekolah, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut.³⁴ Secara konsep iklim sekolah diidentifikasi sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin yang dirasakan pendidik pada saat melaksanakan tugas fungsionalnya maupun berinteraksi dengan lingkungan.³⁵ Dengan iklim sekolah yang mendukung dapat menciptakan keberlangsungan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dalam melaksanakan tugasnya, pendidik merasa nyaman, aman dan suasana hati yang menyenangkan sehingga

³⁴ Jafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

³⁵ Pertiwi, Komariah, dan Kurniady, "Motivasi Dan Iklim Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Dosen."

tugas dapat terselesaikan dengan baik.³⁶ Senada dengan Roderic Gray, menyebutkan bahwa “*A benign organizational climate is also a productive one*”.³⁷

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari kata “*performance*” yang mempunyai tiga arti (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat *high performance*”, mobil yang sangat cepat (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat *folk dance performance*” pertunjukan taria-tarian rakyat (3) “pelaksanaan tugas”.³⁸ *The improvement of performance as part of a continuous process of performance management needs to be tackled at both the organizational and the individual level.*³⁹

F. Penelitian Terdahulu

1. Aman Tua Dongoran dengan judul tesis “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan” tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara: (1) kepemimpinan kepala

³⁶ Kiriwaib, “Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Sekolah Menengah Atas Swasta, Distrik Heram Dan Abepura di Kota Jayapura.”

³⁷ Gray, *A Climate of Success*, 229.

³⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 45.

³⁹ Jeff Jones, Mazda Jenkin, dan Sue Lord, *Developing Effective Teacher Performance* (1 Oliver’s Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom: SAGE Publications Ltd, 2006), 9, <https://doi.org/10.4135/9781446213155>.

sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,412; (2) iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,403; (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.⁴⁰

2. Muh. Husen Arifin dengan judul artikel “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kabupaten Probolinggo” tahun 2018. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MAN 2 Kabupaten Probolinggo besarnya pengaruh secara simultan (93,2%). Besarnya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (10,1%), antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru (8,6%) dan besarnya pengaruh antara iklim sekolah terhadap kinerja guru (16,3%).⁴¹
3. Annisa Tasya Marsakha dengan tesis “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

⁴⁰ Aman Tua Dongoran, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Kota Medan” (Tesis, Medan, UMSU, 2020), Prodi Magister Manajemen Pendidikan UMSU.

⁴¹ Muh Husen Arifin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Kabupaten Probolinggo,” *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia* 3, no. 1 (2018): 1–3.

SMA Negeri Kabupaten Lampung Utara”, tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru dan (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru.⁴²

4. Annis Martiana Hidayatullaeli dengan skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Sari Kelapa dan Wiyata Mandala Kecamatan Cilongok”, tahun 2016. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus Sari Kelapa dan Wiyata Mandala Kecamatan Cilongok besarnya pengaruh secara simultan (57%). Besarnya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (25%), dan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru (55%).⁴³
5. Rifka, Sumarno, dan Suarman dengan artikel jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTsN Kota Pekanbaru” tahun 2022. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala

⁴² Annisa Tasya Marsakha, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Lampung Utara” (Tesis, Lampung Utara, UNILA, 2023), Administrasi Pendidikan.

⁴³ Martiana Hidayatullaeli, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Sari Kelapa dan Wiyata Mandala Kecamatan Cilongok” (Skripsi, Semarang, Universitas Negeri Semarang, 2016).

sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTsN Kota Pekanbaru besarnya pengaruh secara simultan (71,8%). Besarnya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (36,6%), dan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru (41,6%).⁴⁴

6. Caruddin dan Khomisan Agus dengan artikel jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, tahun 2022. Hasil penelitian yang diperoleh kepemimpinan kepala SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu yang meliputi dimensi kepribadian, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi dan pendelegasian wewenang memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja. Iklim kerja sekolah mempunyai hubungan yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja mengajar guru berada pada kategori cukup baik. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi kurang cukup memotivasi kinerja guru. Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru kurang cukup baik dan dapat memotivasi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.⁴⁵
7. Desy Noor Indah Fitriana dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan

⁴⁴ Rifka Yulimarwina, Sumarno Sumarno, dan Suarman Suarman, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTsN Kota Pekanbaru,” *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 10, no. 1 (30 Juni 2022): 31, <https://doi.org/10.31258/jmp.10.1.p.31-39>.

⁴⁵ Caruddin dan Agus Khomisan, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Indonesia* 1, no. 1 (2022): 30–37.

Muntilan Kabupaten Magelang”, tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 26,4%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan kontribusi sebesar 33%; serta (3) iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.⁴⁶

8. Indira Septianty R. dengan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu”, tahun 2016. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 56,7%, 2) terdapat Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan Persentase sebesar 47,9%, 3) terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%.⁴⁷

⁴⁶ Dessy Noor Indah Fitriana, “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang” (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

⁴⁷ Indira Septianty R., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu” (Skripsi, Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2016).

9. Amirudin dengan artikel yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”, tahun 2017. Dengan hasil penelitian kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan, melakukan kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu mengajar, dan menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin.⁴⁸
10. Noor Choliq, Tukiran, dan Syaifur Rochman dengan judul artikel “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal”, tahun 2014. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi untuk berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja secara parsial memberikan efek positif terhadap kinerja guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal, dan motivasi untuk berprestasi memberikan efek terbesar terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa motivasi guru untuk berprestasi harus ditingkatkan. Iklim sekolah harus lebih kondusif dan kepuasan kerja harus diciptakan.⁴⁹

Berdasarkan penjelasan dari penelitian terdahulu diatas, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang, yaitu:

1. Persamaan

⁴⁸ Amirudin, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru.”

⁴⁹ Noor Choliq, Syaifur Rochman, dan Tukiran, “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Komwil 02 Kabupaten Tegal,” *Jurnal Sainteks* 11, no. 1 (2014).

- a. Pembahasan antara penelitian terdahulu yang digunakan, ada beberapa penelitian yang sama-sama membahas tentang pengaruh variabel X ke variabel Y pada penelitian kuantitatif yang berorientasi kepada proses nilai-nilai yang terdapat pada variabel penelitian ini.
- b. Pembahasan antara penelitian terdahulu yang digunakan, sama-sama membahas seputar tentang proses variabel-variabel yang dimaksud yang meliputi pengaruh, metode, model pengembangan serta dokumentasi proses kepada sasaran penelitian khususnya yang dituju dari variabel-variabel tersebut.
- c. Sama-sama membahas beberapa komponen dari 4 komponen yang disinergikan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, iklim sekolah, kinerja guru.
- d. Sama-sama memiliki setting penelitian yang dilakukan pada guru di sekolah.

2. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan sekarang adalah pada penelitian terdahulu yang dipakai sebagai dasar pada penelitian ini, bahwa hanya membahas secara parsial berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, iklim sekolah, kinerja guru dengan *SPSS*. Namun pada penelitian ini mencoba mensinergikan keempat komponen tersebut menggunakan *SPSS* dan *SmartPLS* agar lebih detail dan menyeluruh. Serta ada satu penelitian dari sepuluh penelitian tersebut yang menggunakan pendekatan kualitatif.

G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian

Peneliti memandang sangat perlu adanya rumusan asumsi penelitian dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Landasan berpijak yang kokoh.
2. Menegaskan variabel-variabel.
3. Menentukan dan merumuskan hipotesis.

Kinerja guru merupakan indikator capaian prestasi atau keberhasilan guru. Hal tersebut dapat di wujudkan dengan adanya faktor yang berpengaruh seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah. Sehingga rumusan dari asumsi dasar penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Motivasi berprestasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Iklim sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah jawaban atau hasil sementara dari rumusan masalah yang harus dibuktikan secara empiris melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_1 : Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

2. Hipotesis 2

H_2 : Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

H_0 : Motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

3. Hipotesis 3

H_3 : Iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

H_0 : Iklim sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

4. Hipotesis 4

H_4 : Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap

kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

H. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dan memahami pembahasan dalam penelitian ini, peneliti membuat sistematika penelitian tersebut sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dasar dan hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir menguraikan tentang definisi teoritik, tinjauan teoritik, dan kerangka pikir.
- BAB III Metode Penelitian menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel dan indikator penelitian, instrumen pengumpul data, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik pengolahan dan analisis data.
- BAB IV Hasil dan Pembahasan Penelitian menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian.
- BAB V Penutup menguraikan tentang simpulan dan rekomendasi.