

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sendi yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pendidikan menduduki posisi penting dalam kegiatan pembangunan karena pendidikan merupakan kegiatan dalam rangka mencerdaskan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dalam esensi pendidikan sesuai yang diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1):

“Pendidikan adalah proses 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa, dan negara”.¹

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas pendidikan, karena manusia merupakan motor penggerak utama yang menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kualitas suatu pendidikan adalah guru. Guru menyandang tugas yang amat penting di dalam kelas maupun di luar kelas dalam bentuk pengabdian. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu dan seperangkat pengetahuan serta keterampilan teknis dalam

¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003

mengajar melainkan harus menampilkan kepribadian yang bisa menjadi teladan bagi siswa, untuk itu guru harus profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdaya terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja seorang guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat kepuasan kerja yang tinggi. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif.²

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Untuk itu lembaga pendidikan mempunyai perhatian khusus untuk peningkatan kepuasan kerja guru. Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja guru dapat mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas pada masa depan bangsa dan Negara. Kemajuan bangsa terletak pada kemampuan negara untuk

² Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 85.

menciptakan pendidikan yang bermutu bagi setiap warganya dalam mencapai tujuan.

Akan tetapi fakta dilapangan ditemukan masih banyak kendala dalam dunia pendidikan saat ini diantaranya menurunnya kinerja akademik hal ini dilihat dari kinerja guru dilapangan yang kurang berinovasi dan kesulitan berkreaitivitas dengan metode ajar. Hal ini muncul diakibatkan karena guru-guru yang kurang termotivasi dan tidak mendapatkan dukungan dari leader yang baik akan cenderung kesulitan dalam mengadaptasi perubahan baik dari segi kebijakan teknologi maupun kurikulum.³

Adapun hal-hal lain yang jadi sorotan ialah “tidak optimalnya pengelolaan sumber daya dalam pengelolaan anggaran dan fasilitas hal ini akan berdampak pada proses pembelajaran dikelas.”⁴

Untuk mengoptimalkan dan antisipasi menurunnya pencapaian prestasi akademik perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya. Salah satunya dengan peningkatan kepuasan kerja agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat sesuai dengan tujuan dari organisasi. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

³ Wawancara oleh Rezky Rahmarani, tenaga pendidik di MTSN 1 Kotabaru.

⁴ Wawancara oleh Oleh Rafika, tenaga pendidik di MTSN 2 Kotabaru.

Syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni kepuasan kerja guru. Dalam hal ini masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan tertentu, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi⁵

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya dalam hal ini sekolah. Kepemimpinan sangat berperan aktif dalam melakukan perubahan dibidang pendidikan. Pemimpin tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin, tetapi ia juga bisa menjadi pendidik disekolah tempatnya memimpin. oleh karena itu, keberadaan pemimpin memegang peran penting di dalam jalannya roda organisasi di sekolah sesuai dengan perannya sebagai penunjuk arah dan tujuan dimasa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), *negosiater (spokesperson)* dan sebagai pembina (*coach*).⁶

⁵ Istijianto, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Pegawai* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009), 117.

⁶ Hughes, R. L, R. C. Ginnett, and G. J. Curphy, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* Edisi Ketujuh, (Jakarta: Salemba, 2012), 45.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan kepuasan dan kinerja pegawai yang maksimal. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai guru untuk lebih berprestasi dalam kinerja dan kepuasan kerja. Kepemimpinan merupakan khazanah penting dalam memahami apa dan bagaimana kepemimpinan itu, yang pasti dalam kehidupan social masyarakat, sejak awal disadari bahwa kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antara manusia dalam suatu kelompok atau organisasi termasuk di bidang pendidikan.⁷

Pemimpin yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik ,jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya.Oleh karena itu tugas kepala sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja guru.Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi dari pemimpin kepada bawahannya.⁸

Guru dikatakan professional apabila ia mampu menguasai materi dan metodologi secara bersamaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Allah berfirman dalam Q.S. ali Imran/2:159.

⁷ Siagian, S. P, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 102.

⁸ Kusnan, *Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Iqra' Vol. 3 No. 1, (2007), 3.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّمْ يَكُنِ اللَّهُ لِرِجْسِ هَذِهِ الْأُمَّةِ قَدِيرًا لَّيَكُونُنَّ أَهْلًا لَّعَذَابٍ أَلِيمٍ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Jika diperhatikan ayat tersebut dengan seksama, tentu dapat ditarik simpulan bahwa terdapat gambaran umum arti pentingnya dalam konteks kehidupan sehari-hari, mengajarkan tentang empati, pemaafan, kerja sama dan keteguhan hati dalam menghadapi tantangan terutama dalam kepemimpinan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yang memiliki tugas dan tanggung jawab. Disamping sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinan pendidikan, sebagai menejer, juga sebagai pengambil keputusan (*decisionmaker*), kepala sekolah sebagai pihak pertama yang menentukan dinamika edukatif sekolah baik sisi kemajuan maupun kemunduran.⁹ Oleh karena itu, kepala sekolah adalah tenaga pendidik yang memiliki peran dan fungsi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan termasuk dalam hal ini adalah kualitas output pendidikan, manajerial pendidikan kepuasan atas pelayanan para *stakeholder* pendidikan.

Secara tidak disadari seorang pemimpin dalam melaksanakan perannya sering menggunakan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan dan sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Cara atau teknik seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut gaya atau model kepemimpinan. Jadi

⁹ Iskandar, Uray, *Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru*, Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, Vol. 10 No. 1, (2013), 95.

untuk bisa menjalankan perannya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan model kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi penumbuhan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya untuk saat ini tapi juga di masa depan sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.

Sejalan dengan itu salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu diterapkan dan dikembangkan disekolah yang ada di Indonesia yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah (peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (value system) yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia tanpa paksaan dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Gaya kepemimpinan dalam persepektif Islam disebut juga dengan ulul amri. Ulul amri adalah orang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain. Allah berfirman dalam Q.S. an-Nisa 4:59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Jika diperhatikan ayat tersebut dengan seksama, tentu dapat ditarik simpulan bahwa kita dapat memahami bahwa taat kepada Allah, Rasul-nya, dan ulil amri (pemimpin) menjadi sebuah kewajiban seorang muslim. Namun, taat kepada pemimpin haruslah sesuai dengan perintah Allah dan Rasullullah. Jika terdapat perselisihan hukum atau aturan yang bertentangan, maka harus dikembalikan kepada Al-Qur'an dan Sunnah, karena itulah kunci keimanan seorang muslim.

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, akan tercipta jika kepala madrasah memiliki sifat, perilaku, juga keterampilan yang baik untuk memimpin suatu organisasi sekolah. Dalam peran sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memengaruhi semua yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru. "Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana". Oleh karena itu, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru.¹⁰

¹⁰ Fahma Nurfadilah Addin, Muhammad Taufik Bintang Kejora, Abdul Kosim, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang*, Jurnal Idaarah, Vol. 4, No. 2, (2020), 157.

Tipe kepemimpinan transformasional mulai mengemuka seiring dengan perubahan arah kebijakan dan sentralisasi ke desentralisasi, di mana sekolah memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kebijakannya sendiri berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model manajemen upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan. Tidak disertai kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, seideal apa pun upaya pembaharuan pendidikan yang dirancang nampaknya tidak akan membawa hasil optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepala madrasah sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah hasil kajian yang dilakukan oleh Kusnan, dari hasil kajian tersebut disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepalamadrasah merupakan factor penting dan strategis dalam kerangka peningkatan kualitas guru dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya.

Dengan kemampuan manajerial, baik kemampuan teknik, kemampuan hubungan kemanusiaan, maupun kemampuan konseptual yang memadai kepala madrasah mampu menggerakkan seluruh potensi sekolah termasuk dapat memacu peningkatan kualitas kinerja guru disekolah tersebut. Demikian juga beban kerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan memberikan beban kerja yang efektif, instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana guru dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh nya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Oleh karena

itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan guru sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan juga pencapaian dari Instansi itu sendiri.

Berdasarkan dari fenomena yang telah dipaparkan maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di MTS Kotabaru?
2. Apakah ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di MTS Kotabaru?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru secara bersamaan di MTS Kotabaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di MTS Kotabaru

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di MTS Kotabaru
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru secara bersamaan di MTS Kotabaru

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru serta dampak kinerja guru merupakan bagian dari manajemen pendidikan. Maka, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan kebenaran teori yang nanti dapat digunakan dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru.

Dan temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memperkaya khazanah teori bagi para ilmuwan dan praktisi pendidikan, serta untuk melengkapi hasil penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai masukan bagi kepala sekolah di tempat peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru.

b. Masukan bagi Madrasah Tsanawiyah se-Kotabaru untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan pola pengembangan keefektifan kepemimpinan transformasional dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan temuan awal untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru.

E. Definisi Operasional

Adapun definisi dan batasan istilah yang berkaitan dengan judul dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, sedangkan transformasional atau transformasi memiliki makna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya). Dengan demikian kepemimpinan transformasional ialah merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi dibandingkan kepentingan-kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, bertekad bulat dan mengarahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya. Adapun indikator dalam variabel ini yakni dikenal dengan istilah 4 I, yaitu *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individual Consideration*. Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional akan digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja dan dampak kinerja guru di MTS Kotabaru.

2. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati. Sedangkan manajerial berasal dari kata manajer yaitu orang yang menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Dengan demikian keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator dalam variabel ini adalah keterampilan teknik, keterampilan konsep dan keterampilan hubungan sosial.
3. Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut berdasarkan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu persepsi para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Adapun indikator dari kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai bentuk pegangan, acuan, perbandingan dan dasar pemikiran pada penelitian ini, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi masukan yang sesuai. Adapun penelitian tersebut sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Subhan pada tahun 2023 berupa Tesis dengan judul: “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Penempatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

di Madrasah Aliyah Se-Kota Palangkaraya” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, penempatan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Palangkaraya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah se-Kota Palangkaraya dengan nilai t hitung $3,543 > t$ tabel $1,660$ (2) Tidak ada berpengaruh Penempatan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah se-Kota Palangkaraya dengan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel $1,660$ (3) Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah se-Kota Palangkaraya dengan nilai t hitung $2,896 > t$ tabel $1,660$ (4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah se-Kota Palangkaraya dengan nilai t hitung $5,159 > t$ tabel $1,660$. (5) Ada pengaruh keempat secara simultan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien determinasinya (R square) sebesar $66,3\%$ dan nilai F -hitung $62,687 > F$ tabel $2,37$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Noviana Putri pada tahun 2023 berupa Tesis dengan judul: “Pengaruh Keterampilan Manajerial dan Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial dan pola kepemimpinan kepala madrasah terhadap stres kerja dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: tidak terdapat

pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial (X1) terhadap stres kerja (Y1) P Values $0,137 > 0,050$. Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial (X1) terhadap kinerja guru (Y2) dengan nilai P Values $0,000 < 0,050$. Terdapat pengaruh yang signifikan pola kepemimpinan (X2) terhadap stres kerja (Y1). memiliki nilai P Values $0,002 < 0,050$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pola kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y2) memiliki nilai P values $0,312 > 0,050$. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) dengan nilai P Values $0,000 < 0,050$. Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial (X1), pola kepemimpinan (X2) terhadap stres kerja guru (Y1) secara simultan. Nilai R Square berpengaruh secara bersama sama sebesar $0,321$ dengan adjusted r square $0,305$. Terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial (X1), pola kepemimpinan (X2), stres kerja (Y1) terhadap kinerja guru (Y2).

Penelitian yang dilakukan oleh Fahma Nurfadilah Addin, Muhammad Taufik, pada tahun 2020 berupa Artikel dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang yang dianalisis melalui angket dan mengacu pada 4 indikator, yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, sebesar $3,96$ dalam kategori

baik. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang yang dianalisis melalui angket dan mengacu pada delapan indikator yaitu pengembangan silabus, pembuatan RPP, penguasaan bahan ajar, penguasaan metode pembelajaran, penggunaan media belajar, pengelolaan kelas, pelaksanaan evaluasi, pelayanan bimbingan sebesar 3,84 dalam kategori baik. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatun, pada tahun 2007 berupa tesis dengan judul Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru madrasah ibtidaiyah Kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Keterampilan manajerial kepala sekolah secara umum termasuk dalam kategori baik. 2). Ada korelasi yang positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) MI di kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang. 3). Ada korelasi yang signifikan budaya organisasi sekolah (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) MI di kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang. 4). Ada pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) MI di kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin Indajang 1), Jufrizen2), & Azuar Juliandi pada tahun 2020 dalam bentuk artikel ilmiah yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematang siantar”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi dan kinerja guru pada yayasan perguruan Sultan Agung Pematang siantar”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematang siantar. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematang siantar. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematang siantar. Kompetensi guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Dengan kata lain, kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dengan kata lain, kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Uyun, pada tahun 2023 berupa Tesis dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-kota Banjarbaru” . penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh

Kepemimpinan Transformasional, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-kota Banjarbaru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada pengujian hipotesis disimpulkan (1) kepemimpinan transformasional berkategori cukup baik (43,83% dan mean = 38,58). (2) Keterampilan manajerial kepala madrasah berkategori cukup baik (32,33% dan mean = 28,96). (3) Beban kerja guru berkategori cukup (31,00% dan mean = 28,28). (4) Kinerja guru berkategori cukup tinggi (31,20% dan mean = 48,20). (5) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se- Kota Banjarbaru, karena nilai Cronbach's Alpha 0,904 > 0,700. (6) keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se- Kota Banjarbaru, karena nilai Cronbach's Alpha 0,793 > 0,700. (7) beban kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se- Kota Banjarbaru, karena nilai Cronbach's Alpha 0,857 > 0,700. (8) kepemimpinan transformasional, keterampilan manajerial kepala madrasah dan beban kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah se- Kota Banjarbaru, karena nilai Cronbach's Alpha 0,900 > 0,700.

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhurrazi Rizki, pada tahun 2020 berupa Tesis dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kecamatan Bolo Tahun Pelajaran 2019/2020 (Studi Multisitus di MTs Sila, MTs Nurul Mukhtar, dan MTs Darul Hamid)". penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan

demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Bolo Tahun Pelajaran 2019/2020 (Studi Multisitus di MTs Sila, MTs Nurul Mukhtar, dan MTs Darul Hamid. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada pengujian hipotesis disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru MTS Se-Kecamatan Bolo Tahun pelajaran 2019/2020.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terlihat dari variabel-variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di Masrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian akan dibuktikan lebih lanjut melalui data yang terkumpul. Rumusan yang diajukan untuk mengetahui jawaban dan gambaran sementara adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H_a : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

H_o : Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

2. Keterampilan Manajerial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H_a : Keterampilan Manajerial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

H_0 : Keterampilan Manajerial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

3. Kepemimpinan Transformasional (X_1) Keterampilan Manajerial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H_a : Kepemimpinan Transformasional, dan Keterampilan Manajerial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

H_0 : Kepemimpinan Transformasional dan Keterampilan Manajerial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Kotabaru Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 6 bab sebagai pokok bahasan. Setiap bab memiliki sub babnya masing-masing. Untuk lebih jelasnya, berikut paparan penjelasan tentang masing-masing bab secara umum.

Bab I adalah Pendahuluan, yang mana pada bab ini akan membahas tentang: (a) Latar Belakang Masalah (b) Rumusan Masalah (c) Tujuan Penelitian (d) Signifikansi Penelitian (e) Definisi Operasional (f) Penelitian Terdahulu (g) Hipotesis Penelitian (h) Sistematika Penulisan.

Bab II adalah landasan teori, pada bab akan ini membahas tentang: (a) Landasan teori yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti, yaitu teori-

teori tentang keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi, penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru. (b) Model konseptual penelitian.

Bab III adalah bab metode penelitian, yang mana akan membicarakan tentang: (a) Jenis dan Pendekatan Penelitian (b) Lokasi Penelitian (c) Populasi dan Sampel (d) Data dan Sumber data (e) Teknik pengumpulan data (f) Desain pengukuran (g) Teknik analisis data.

Bab IV adalah bab hasil penelitian, pada bab ini akan membahas tentang: (a) Hasil Penelitian (b) Pembahasan/ analisis.

Bab V adalah bab penutup, yang mana ini adalah bagian akhir dari pada penelitian ini dan akan membahas tentang: (a) Kesimpulan (b) Rekomendasi.