

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan siswa melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UUSPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas siswanya. Kemajuan suatu bangsa sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM), pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan SDM dan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan memasuki era globalisasi yang sangat kompetitif baik dalam bidang pendidikan maupun teknologi, sehingga perlu adanya perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan saja, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru yang baik tentunya adalah guru yang profesional, yaitu guru yang memiliki 4 kompetensi dasar, diantaranya: pedagogik, kepribadian, sosial dan

profesional. Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memiliki kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi.

Dengan kata lain peningkatan kompetensi profesional guru juga dapat diartikan sebagai upaya membantu yang belum profesional menjadi profesional. Seorang guru profesional adalah guru yang bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai target pembelajaran. Guru profesional juga harus berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasan yang bertanggung jawab terhadap kompetensi profesinya.

Dengan usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, namun dalam kenyataan masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru

dengan kemampuan maksimal.<sup>1</sup>

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 7 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 dalam Pasal 35 poin (d) Tenaga Kependidikan MAK (Madrasah Aliyah Kejuruan) atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

Madrasah adalah satuan pendidikan formal pada kementerian agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam.<sup>3</sup> Sebagai suatu institusi yang keberadaannya diakui dalam sistem pendidikan nasional, madrasah memiliki posisi yang sangat strategis dalam membentuk tatanan sosial di masyarakat, sebab dari lembaga pendidikan Madrasah Aliyah ini yang berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang cerdas dan komprehensif di masa yang akan datang. Untuk menyiapkan hal tersebut diperlukan kepala madrasah yang memiliki kepribadian yang mantap dan kompetensi manajerial yang mumpuni. Selain itu juga setiap guru harus memiliki kemampuan profesional yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara

---

<sup>1</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remadja Rosdakarya, 1994), h. 15.

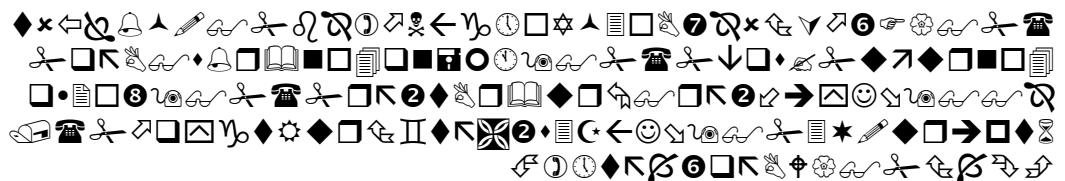
<sup>2</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2011), h. 229.

<sup>3</sup> Menteri Agama RI, *Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah*, (Pasal 1 ayat 1), h. 3.

keseluruhan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah harus ditunjukkan dalam aktivitas keseharian yang meliputi: (1) Kompetensi kepribadian, seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan; (2) Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan orgnasisasi madrasah, mengelola sumber daya madrasah, mengelola sarana dan prasarana, mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan (3) Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar. Pada faktanya, didalam sebuah lembaga pendidikan masih saja ada kepala madrasah yang belum mampu melakukan tugasnya sesuai dengan kompetensi manajerialnya dalam memimpin madrasah. Dilain kasus, kepala madrasah telah memimpin dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi kinerja guru belum juga optimal.

Tugas kepemimpinan ini, diantaranya Allah isyaratkan dalam Al-Qur'an surat Al-Hajj ayat 41, Allah berfirman:



Ayat di atas menjelaskan bahwa ada empat tugas orang-orang

memperoleh kekuasaan menjadi pemimpin, seperti yang disebutkan oleh Zakky

Mubarak dalam bukunya tanggung jawab seorang pemimpin bahwa: (1) mendirikan shalat, maksudnya adalah seorang pemimpin mestilah senantiasa baik dari sisi spritualitas. Jiwa yang baik, yang terlahir dari hubungannya yang baik dengan Allah, akan mendorong seorang pemimpin agar tidak lalai dan memanfaatkan jabatannya untuk kepentingan dirinya atau orang yang satu golongan dengannya saja. Mendirikan shalat juga bisa dimaknai bahwa tugas pemimpin adalah membimbing masyarakat supaya mereka mempunyai kesadaran beragama, sehingga mereka memperoleh kebahagiaan, tidak hanya di dunia tetapi juga dikhirat; (2) melaksanakan zakat, merupakan zakat adalah kewajiban yang tidak ditinggalkan. Dalam hampir semua ayat yang memerintahkan shalat, selalu diiringi dengan perintah kewajiban zakat, ini menunjukkan pentingnya zakat dalam Islam. Tugas pemimpin, ulama dan orang yang mempunyai kemampuan memberikan kesadaran di masyarakat, adalah menerangkan kewajiban zakat dan tujuan-tujuan agung dibalikinya; dan (3) mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran. Dua prinsip ini sifatnya sangat umum, kita memerlukan kepada acuan budaya dan pedoman agama dalam memahami apa saja perkara yang merupakan kebaikan dan kemungkaran. Mengajak kepada kebaikan artinya, kepala sekolah atau pemimpin sebagai orang yang teratas bertanggung jawab atas terwujudnya program-program yang mencerdaskan masyarakat dan membentuk masyarakat yang berilmu dan mencintai ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu umum.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Zakky Mubarak, *Tanggung Jawab Seorang Pemimpin*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 187.

Setelah dikeluarkan dan disahkannya UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang guru dan dosen, dikatakan bahwa guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan diberlakukannya UU tersebut memiliki tiga 3 fungsi, yaitu (1) sebagai landasan yuridis bagi guru dari perbuatan semena-mena dari siswa, orang tua dan masyarakat; (2) untuk meningkatkan profesionalisme guru dan; (3) untuk meningkatkan kesejahteraan guru, akan tetapi dikalangan pendidik, banyak oknum yang demi mendapatkan sertifikasi akhirnya menghalalkan segala cara untuk mendapatkan sertifikasi guru demi mendapatkan kesejahteraan guru yang menjanjikan, sertifikasi menjadi istilah yang sangat populer dan menjadi topik pembicaraan yang hangat di kalangan masyarakat, terutama di dunia pendidikan. Hal itu dapat dimaklumi karena selain merupakan fenomena baru, istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan guru. Berkenaan dengan profesi guru, kinerja guru sebagai seperangkat perilakunya tayang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.<sup>5</sup> Berdasarkan pendapat sebelumnya, kinerja guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi professional dalam proses belajar mengajar.

---

<sup>5</sup> A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 22.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa orang guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin, hasil yang terlihat di lapangan mengalami masalah kinerja. Masih adanya guru mengajar bidang studi yang bukan spesialisasinya, guru datang terlambat ke madrasah, tidak masuk mengajar dengan alasan sakit, urusan keluarga, dan lain-lain. Guru-guru juga belum mampu memanfaatkan fasilitas teknologi yang telah tersedia, di setiap kelas telah terpasang proyektor, pengeras suara (*loudspeaker*) dan wifi sehingga memudahkan guru untuk menyampaikan materi secara audio, visual maupun audiovisual, namun dengan tersedianya teknologi yang mendukung pembelajaran di setiap kelas ini, masih saja ada guru yang dalam proses mengajar tidak menggunakan teknologi dan fasilitas tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan seorang guru yang juga menjabat sebagai wakil kepala madrasah, beliau mengatakan bahwa setelah diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru, para supervisor mendapatkan hasil dari kegiatan supervisi tersebut masih adanya sekitar 25% guru yang tidak memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada di madrasah sebagai media dan sumber belajar. Guru tersebut cenderung mengajar dan membuat perangkat pembelajaran secara konvensional. Namun demikian hal tersebut tentu disebabkan oleh beberapa alasan, lagi pula permasalahan kinerja tersebut hanya ditemukan pada sejumlah kecil guru. Namun demikian hal tersebut tetap perlu diamati dan ditawarkan cara mengatasinya. Berdasarkan hasil observasi sementara ditemukan masih adanya suasana ruangan kelas yang ribut dan tidak kondusif.

Tugas profesional guru menurut Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja.

Kinerja guru yang rendah mengakibatkan kinerja madrasah pun menjadi kurang baik, akibatnya kepuasan kerja tidak tercapai. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Sebagai guru profesional tidak hanya sebagai mengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya.<sup>6</sup>

Kondisi Madrasah Aliyah Negeri Kota Banjarmasin saat ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara sementara ditemukan beberapa hal terkait kinerja guru (a) Masih adanya guru yang melaksanakan proses pembelajaran secara

---

<sup>6</sup> Sri Setiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Wonosari”, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22, No. 22, , Oktober, (2014), h. 200.



konvensional tidak menggunakan fasilitas dan teknologi yang tersedia contohnya proyektor, (b) Masih ada guru yang belum mampu menyusun perangkat pembelajarannya sendiri, dan (c) Masih adanya guru yang kurang menghargai budaya madrasah seperti datang tepat waktu, keterpaksaan mengikuti upacara hari Senin, jarang mengikuti pembacaan surah Yaasin setiap hari jum'at di lapangan madrasah bersama peserta didik.

Kinerja guru sebagaimana hasil pengamatan sementara di atas tidak serta merta dapat disimpulkan sebagai kinerja yang rendah, terlebih peneliti hanya melakukan pengamatan awal yang waktunya hanya sebentar, untuk itu jika ingin mengetahui lebih dalam diperlukan penelitian lebih lanjut, barang kali ditemukan kelebihan-kelebihan lain yang lebih menarik. Namun demikian segelintir permasalahan di atas tetap perlu diperhatikan agar permasalahan yang sedikit tidak merambah menjadi banyak, sehingga permasalahan bisa diatasi sedini mungkin.

Rendahnya persentase kinerja guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.<sup>7</sup> Karakteristik seorang pemimpin didalam membimbing dan mengarahkan seseorang dan sekelompok orang untuk bekerja secara ikhlas dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Untuk itu kepala madrasah perlu memperbaiki cara memimpin suatu madrasah.

---

<sup>7</sup> Aissah Qomaria Azis dan Suwatno, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4 No. 2, Juli 2019, h. 246-253.

Dale H. Schunk menyebutkan, “*Motivation is a process rather than a product, as a process. We do not observe motivation directly but rather we infer it from action and verbalization*”. Jadi, Schunk menyebutkan bahwa motivasi adalah proses untuk menghasilkan produk yang terbaik, sebagai suatu proses. Kita tidak bisa mengamati motivasi secara langsung tetapi kita bisa menyimpulkannya dari tindakan dan verbalisasi.<sup>8</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan dalam usaha mencapai tujuan. Demikian pula dengan pemimpin di sekolah atau madrasah, kepala madrasah sudah semestinya harus memberikan kesempatan yang sama untuk seluruh guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah, jika guru berprestasi, kepala madrasah memberikan *reward* atau penghargaan sehingga guru-guru yang lain juga ikut termotivasi untuk mengharumkan nama madrasah sesuai dengan tujuan madrasah.

Tantangan yang dihadapi kepala madrasah adalah bagaimana untuk memotivasi guru agar mempunyai kinerja yang baik. Jika guru dimotivasi dengan perolehan nilai hasil kerjanya, pemberian imbalan yang baik, dan penerapan sanksi, mereka akan berkonsentrasi dalam lingkup kinerja yang menjadi tanggung

---

<sup>8</sup>Dale H Schunk, Paul R and Judith L. Meece, *Motivation in Education*, 2010, h. 4.

jawabnya. Untuk itu kepala madrasah perlu memberi motivasi kepada guru. Demikian juga dengan budaya madrasah yang berlaku, ditemukan berdasarkan survei sementara bahwa masih ada guru yang merasa kurang sesuai dengan budaya madrasah. Untuk itu kepala madrasah juga perlu meninjau ulang atau memperbaiki budaya madrasah. Budaya organisasi sekolah (*The Organizational Culture School*) dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran, ide-ide, atau perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini oleh warga sekolah serta berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah di sekolah.<sup>9</sup> Karena itu budaya madrasah harus dapat menjadi rujukan warga madrasah (kepala madrasah, guru, siswa) dalam menghadapi tantangan untuk menjadi sekolah modern.

Madrasah Aliyah merupakan sekolah tingkat menengah yang sederajat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berciri khas agama Islam di bawah naungan Kementerian Agama. Di kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan terdapat tiga Madrasah Aliyah Negeri yaitu: Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Banjarmasin, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Banjarmasin dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan terhadap guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1, MAN 2 dan MAN 3 Banjarmasin kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin dapat mempengaruhi kinerja guru, sedangkan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota

---

<sup>9</sup> Zamroni, *Manajemen Pendidikan: Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*, (Yogyakarta: Ombak, 2003), h. 149.

Banjarmasin dapat mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang diuraikan di atas maka ada beberapa masalah yang teridentifikasi untuk dijadikan sebagai rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin?
2. Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan akan memberi manfaat terhadap dunia pendidikan pada umumnya dan terhadap masyarakat luas pada umumnya sebagai kontribusi dari penulis ikut andil dalam sumbangsih keilmuan dalam pengembangan ilmu terutama bidang kajian keilmuan manajemen pendidikan Islam yaitu:

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian yang penulis lakukan ini merupakan karya tulis yang menyajikan kajian empiris berdasarkan kajian teoritis yang kemudian dilakukan pengujian dan dilakukan analisis terhadap hipotesis yang dibuat semoga dapat

memberikan sumbangsih keilmuan dalam bidang kajian ilmu manajemen pendidikan Islam.

## **2. Secara Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk kepentingan pihak-pihak tertentu, meliputi:

- a. Penelitian ini akan menjadi masukan dan memberikan kontribusi bagi kepala madrasah tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
- b. Bagi Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk rekrutmen kepala madrasah guna peningkatan kinerja guru madrasah.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dan bahan penelitian lebih lanjut, baik dengan sasaran atau fokus yang berbeda, maupun dengan sasaran yang sama dengan fokus penelitian yang lebih luas.
- d. Terutama untuk peneliti selaku yang telah melakukan penelitian ini dapat menjadi solusi yang dapat diambil sebagai solusi atas permasalahan empiris yang telah dikaji melalui teori-teori yang dapat membentuk pola pikir ilmiah yang terstruktur dan sistematis sebagai upaya dalam penyelesaian masalah.

## E. Definisi Operasional

Ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini, agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami judul yang diangkat yakni: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin”, maka penulis perlu penjelasan judul sebagai berikut:

### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader* yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.<sup>10</sup> Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk menyusun tujuan atau mencapai tujuan”. Perbedaan manajer dengan pemimpin terletak pada kemampuan memengaruhi bawahan/orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>11</sup> Kepemimpinan adalah proses memengaruhi perilaku kelompok. Gaya kepemimpinan manajerial akan memiliki pengaruh besar pada efektifitas organisasi, kemampuan manajer untuk berkomunikasi dengan yang lain sangat esensial bagi produktivitas manajemen organisasi.<sup>12</sup>

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan

---

<sup>10</sup> AS. Hornby, *Oxford Advanced Dictionary of English*, (London: Oxford University Press, 1990), h. 481.

<sup>11</sup> W. R Plunkett & R.F. Attner, *Introduction to Management*, (Boston: Massa-Chusetts: Kent Publishing Company, 1983), h. 317.

<sup>12</sup> C. R. Edginton & J.G. William, *Productive Management of Leisure Service Organizations; a Behavioral Approach*, (New York: Macmillan Publishing House, 1985), h. 170.

proses belajar mengajar.<sup>13</sup> Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>4</sup> Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah dalam penelitian ini merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Beranjak dari definisi diatas maka yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala madrasah dalam mengarahkan, mengatur, mempengaruhi dan membimbing segala sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mencapai tujuan. Sumber daya disini ialah meliputi dewan guru, staff beserta peserta didik yang ada di madrasah tersebut.

---

<sup>13</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1999), h. 81-83.



## 2. Motivasi Berprestasi Guru (X2)

Secara bahasa istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai bergerak untuk maju. Motivasi didefinisikan sebagai “penguat alasan, daya batin, dorongan”. Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku”.<sup>14</sup>

Prestasi belajar merupakan hasil belajar yang dicapai seseorang setelah mengikuti proses kegiatan belajar mengajar. Prestasi belajar dapat ditunjukkan melalui nilai yang diberikan oleh seorang guru dari jumlah bidang studi yang telah dipelajari oleh peserta didik. Setiap kegiatan pembelajaran tentunya selalu mengharapkan akan menghasilkan pembelajaran yang maksimal.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima. Dengan demikian, yang dimaksud dengan motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan di atas dan apa yang dikemukakan BDK Banjarmasin Kementerian Agama, yakni daya pendorong yang mengakibatkan guru rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Pupuh Fathurroman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 52-53.

<sup>15</sup> <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/mendongkrak-motivasi-berprestasi-guru>, diakses pada 28 Mei 2023.

### 3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan dalam dua pandangan: *pertama* hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat; *kedua*, menggunakan pendekatan ilmu antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya. Adapun kebudayaan adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.<sup>16</sup>

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama.<sup>17</sup> Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelolah tugas serta sumber daya yang dimiliki. Istilah manajemen atau pengelolaan sendiri adalah seni mengelola sumber daya yang tersedia, misalnya orang, barang, uang, pikiran, ide, data, informasi infrastruktur, dan sumber daya lain yang ada di dalam kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Ralph Linton, *The Study Of Man*, terjemahan Firmansyah, (Penerbit: Jemmars, Bandung,, 1984), h. 18.

<sup>17</sup> G.R. Jones, *Organizational Theory, Design, and Change, 7th Edition.*, (London: Pearson Education Limited, 2012), h. 18

<sup>18</sup> Yusup, Pawit M., *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 4

Adapun budaya organisasi sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan dan norma-norma, pikiran-pikiran atau ide-ide yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini sebagai pedoman dalam berperilaku bagi warga sekolah terutama dalam memecahkan masalah internal dan eksternal sekolah.

#### **4. Kinerja Tenaga Pendidik (Y)**

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.<sup>19</sup> Kinerja menurut Bernardian John H dan Joyje E. A Russel didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan darisuatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula. Dengan demikian kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Kinerja menuntut adanya pengekspressian potensi seseorang dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh, jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain.

Kinerja tenaga pendidik dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil, hal ini berarti bahwa kinerja pendidik dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana tenaga pendidik dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Konsep kinerja yang didefinisikan oleh Wibowo menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya hasil kerja tetapi juga tentang bagaimana

---

<sup>19</sup> Sodarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), h. 174.

proses pekerjaan berlangsung.<sup>20</sup>

Yublina A. Tahun dalam bukunya *Kinerja Guru (Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan)* mendeskripsikan bahwa guru dipengaruhi oleh tiga aspek penting yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan hal inilah yang menjadi dasar penelitian ini.<sup>21</sup>

Adapun yang dimaksud dengan kinerja tenaga pendidik dalam penelitian ini adalah kinerja guru, dimana kinerja guru ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Sebelum menetapkan rencana judul penelitian, penulis melakukan penelusuran awal dari hasil pencarian yang dilakukan ditemukan beberapa tulisan yang sejenis.

Penelitian oleh Maira Irlanda dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening (Studi Pada Guru SMAN 3 Semarang)* dengan populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 3 Semarang sebanyak 103. Penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel (sensus). Hasil

---

<sup>20</sup> Tinneke. E.M Sumual, "Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Manado, *Mimbar*", Vol 31 No1, (Juni, 2015), h. 72.

<sup>21</sup> Yublina A Tahun, *Kinerja Guru (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan)*, (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2015), h. 82.

penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: kepemimpinan, budaya organisasi dan kepribadian guru berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Motivasi kerja tidak sebagai variable *intervening* pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepribadian guru terhadap kinerja guru.<sup>22</sup>

Pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah oleh Robiah Saidah pada penelitian ini nilai *R square* sebesar 0,719 yang menunjukkan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1 di pengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji simultan (uji f) menunjukkan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  yang artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh secara simultan terhadap mutu madrasah.<sup>23</sup>

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang oleh Kaliri dengan hasil penelitian sebagai berikut: (1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%; (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variable dalam penelitian ini. Dengan demikian

---

<sup>22</sup> Nairah Irlanda, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai *Intervening* Studi Pada Guru SMA Negeri 3 Semarang", Tesis Universitas Dian Nuswantoro Semarang,, (2014).

<sup>23</sup> Rabiah Saidah, "Pengaruh Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah Di Mts Wahid Hasyim Yogyakarta", Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, (2015).

semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan baik pula kinerja Hasil penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh yang signifikan koefisien determinasi sebesar 8,3%; (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%; (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh factor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerja.<sup>24</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Hotmantua Saragih (2017) Universitas Negeri Medan yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun”. Dari hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja sekolah SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun sebesar 25.80%. (2) Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 28,50%. (3) Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 31.50%. (4) Terdapat

---

<sup>24</sup> Kaliri, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang”, Master Tesis Universitas Negeri Semarang,, (2008).

pengaruh langsung positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 40.10%. (5) terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 32.905%.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman Ashadi dalam jurnal Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 6, September 2012 menyimpulkan bahwa insentif yang diterima oleh guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; b) motivasi kerja guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; c) aktivitas pembelajaran di SMP Swastase-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; d) ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; e) ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan aktivitas belajar di SMP Swasta Kecamatan Blimbing Kota Malang; f) ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Blimbing Kota Malang; g) ada hubungan yang signifikan antara insentif, motivasi dan kegiatan belajar pada SMP Swasta Kecamatan Blimbing Kota Malang.

Artikel yang berjudul Motivasi Kerja: Kajian Indiegon pada Guru Jawa di Jawa Tengah oleh Algon Ariyiliyanto mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang menurunkan motivasi kerja antara lain 1) menurunnya kesehatan; 2) faktor pekerjaan; 3) faktor pendapatan; 4) manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja; 5) masalah dan kemampuan pribadi. Dan 79,37% responden berpendapat bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja,

sedangkan 75,74% responden berpendapat bahwa motivasi kerja yang rendah akan menurunkan kinerja.

Artikel berjudul "Pengaruh kepemimpinan terdistribusi pada profesionalisme guru: Kasus sekolah menengah Korea" oleh Young Hyeo Joo. Itu menyelidiki hubungan struktural antara kepemimpinan terdistribusi dan profesionalisme guru dan bagaimana hal itu dimediasi oleh kemandirian guru kolektif, komunitas pembelajaran profesional, dan kepuasan kerja guru. Analisis struktural data dari 2655 guru dari 150 sekolah menengah di Korea mengungkapkan hal berikut: 1) distribusi kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap guru profesional; 2) Distribusi kepemimpinan secara tidak langsung dan signifikan mempengaruhi profesionalitas guru yang dimediasi oleh kolektif guru efficacy, komunitas belajar profesional, dan kepuasan kinerja guru; dan 3) pengaruh ketiga mediator tersebut juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya internal dari masing-masing organisasi sekolah itu sendiri berkontribusi untuk mengembangkan guru profesional dan seringkali bergantung pada staf sekolah untuk meningkatkan prestasi siswa dan mengembangkan kapasitas organisasi sekolah.

Sebuah artikel berjudul "Strategi Kepemimpinan Kreatif untuk Sekolah Dasar untuk Mempromosikan Kreativitas Guru bagi Guru di Guangxi, China" oleh Qingling Zhang, et al. Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman terhadap kepemimpinan kreatif kepala sekolah dasar untuk mendorong kreativitas guru di Guangxi, China dan 2)



mengembangkan strategi kepemimpinan kreatif kepala sekolah dasar untuk mendorong kreativitas guru. Di Guangxi, Cina. Metode penelitian bervariasi dan melibatkan sampel 106 sekolah serta 636 kepala sekolah dan guru. Data dianalisis dengan mean, standar deviasi dan PIN yang dimodifikasi. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: 1) kekuatan memfasilitasi potensi kreatif masing-masing guru; kelemahannya adalah membentuk dan memfasilitasi tim guru kreatif yang dinamis dan mengedepankan budaya inovasi di setiap sekolah. Kebijakan politik dan pemerintah sebagai peluang dan aspek ekonomi, sosial budaya dan teknologi dianggap sebagai ancaman. 2) Tiga strategi utama yang dikembangkan antara lain (i) mengembangkan kepemimpinan kreatif kepala sekolah di Indonesia untuk memfasilitasi kreativitas tim guru untuk mendorong kreativitas siswa; mengembangkan kepemimpinan kreatif kepala sekolah dalam mendorong budaya inovasi yang mendorong kreativitas individu dan tim guru untuk menumbuhkan kreativitas siswa.

Artikel berjudul “Pentingnya Teori Motivasi Berkaitan dengan Sistem Pendidikan” oleh Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan. Mereka menyimpulkan bahwa ada fakta bahwa orang yang tinggal di institusi swasta dan publik, pekerja perlu bekerja dengan kinerja penuh agar dapat terus bekerja dengan lancar dan tanpa gangguan. Ini hanya dapat diberikan bila pekerja bersedia melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelola lembaga swasta dan pemerintah harus memberikan kesadaran tentang konsep motivasi. Pada tahun-tahun sebelumnya, penelitianlah yang mengembangkan banyak teori tentang motivasi. Teori hari demi hari memberi manajer lebih banyak petunjuk tentang

motivasi orang. Tugas manajer adalah menemukan metode yang tepat berdasarkan tip untuk memotivasi pekerja. Keadaan ini juga berlaku bagi organisasi pendidikan yang memegang peranan penting bagi perkembangan masyarakat. Organisasi pendidikan memiliki kepentingan yang cukup penting bagi negara. Memang, studi tentang hubungan antara pendidikan dan pembangunan juga menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan negara (Psacharopoulos dan Woodhall, 1985; Hanushek dan Kimko, 2000). Motivasi yang baik dari para pekerja memberikan operasi yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh pengelola pendidikan mulai dari Mendiknas hingga kepala sekolah memiliki peran penting. Orang-orang ini diharapkan untuk mengidentifikasi berbagai jenis pekerja dari organisasi pendidikan mengidentifikasi kebutuhan mereka dan menentukan kondisi motivasi mereka dan memberikan kondisi ini berdasarkan penelitian ilmiah dalam dan luar negeri. Misalnya, motivasi tenaga kependidikan, bekerja di tempat pendidikan diberikan dalam kondisi yang sulit, dapat ditentukan dan prestasi kerja lebih banyak dapat dicapai karena motivasi tersebut terpenuhi. Menghargai pekerja yang baik akan memberi mereka motivasi tinggi untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Administrator sekolah dapat diberitahu tentang bagaimana memotivasi guru. Pemberian motivasi bagi tenaga kependidikan akan meningkatkan efisiensi pendidikan dan juga kualitas peserta didik; para siswa ini akan menjadi pekerja yang berkualitas. Pembangunan negara akan dilengkapi dengan pekerja berkualitas yang mengambil bagian dalam

institusi publik dan swasta. Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai keuntungan di tingkat makro.

Artikel berjudul “Model Penjelasan yang Mungkin untuk Hubungan Antara Motivasi Mengajar dan Kepuasan Kerja” oleh Valerica Anghelache. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan korelasi yang mungkin ada antara kepuasan kerja dan motivasi karir mengajar guru. Ini adalah studi empiris tanpa eksperimen eksperimental, yang dilakukan pada tahun pelajaran 2012-2013, pada sampel 150 mata pelajaran, guru dari berbagai sekolah di Galati, Rumania. Hasil parsial yang diperoleh menunjukkan kurangnya korelasi antara motivasi dan kepuasan kerja. Pada umumnya guru membutuhkan motivasi awal yang tinggi, namun lama kelamaan kepuasan kerja cenderung menurun. Dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja berbanding terbalik. Guru memiliki harapan profesional tertentu, tetapi jika harapan tersebut tidak terpenuhi, kepuasan kerja menurun.

Artikel berjudul “Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja: Studi di Antara Guru Malaysia” oleh Sistem pendidikan di seluruh dunia dengan cepat mengalami perubahan dan reformasi, yang berdampak pada kinerja guru. Terlepas dari perubahan ini, pembahasan tentang bagaimana memprediksi kinerja guru masih rumit dan tetap sulit untuk dievaluasi. Studi ini membahas kesenjangan dalam literatur dengan menyelidiki peran kecerdasan emosional dalam kinerja guru. Pelajaran ini menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional yang terdiri dari empat dimensi: pengaturan diri, kesadaran diri, motivasi diri dan keterampilan sosial (manajemen hubungan) dan prestasi kerja. Responden adalah

212 guru di 6 sekolah menengah di Kedah. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan korelasi yang signifikan muncul dari data antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada literatur kecerdasan emosional dengan memberikan implikasi manajemen yang berarti bagi administrator sekolah dan sistem pendidikan tinggi Malaysia.

Artikel berjudul "Analisis Indikator Kinerja Untuk Memprediksi Indeks Keterlibatan Guru Indonesia (ITEI) Menggunakan Jaringan Syaraf Tiruan" oleh Sucianna Ghadati Rabihadan Sasmoko. Penelitian terkait Indeks Keterlibatan Guru Indonesia (ITEI) masih terus dikembangkan untuk mendapatkan pemantauan prediktif yang lebih baik. Pada penelitian ini kami melakukan analisis dengan menggunakan pendekatan Neural Network untuk mengetahui kinerja setiap dimensi yang diperoleh dari database ITEI. Nilai Root Mean Square Error yang dihasilkan ketika menggunakan variabel pada dimensi yang berkaitan dengan Karakter Kebangsaan cukup rendah yaitu 0,151 dengan korelasi 0,906 dan waktu eksekusi 13. Selain itu, Dimensi Karakter Bangsa mendapatkan prediksi kinerja yang sangat baik jika digabungkan dengan Dimensi Pendidikan Positif. Kesalahan Kuadrat Nilai Root Mean dapat dikurangi menjadi 0,102 dengan waktu eksekusi 8 detik. Hasil analisis ini akan digunakan sebagai dasar pengembangan Aplikasi ITEI kedepannya sehingga Profil Guru yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan kebijakan dan strategi kinerja dan keterlibatan guru di lingkungan sekolah.

Artikel berjudul "Pengawasan dan Penilaian Kinerja Guru Bahasa Asing" oleh Paula Vinhais dan Marta Abelha. Dengan demikian, rumusan masalah dari

penelitian ini adalah menganalisis hubungan yang membentuk Guru Bahasa Asing antara pengajaran, supervisi dan penilaian kinerja profesional melalui observasi kelas. Melalui penelitian kualitatif, perspektif pengawasan yang berlaku dalam pengajaran Bahasa Asing, didasarkan pada pengembangan profesional berkelanjutan, praktik reflektif, dan hubungan teman sebaya, membuktikan pentingnya praktik pengajaran inovatif dan penilaian kinerja berkelanjutan dari dua observasi kelas formal yang ditegakkan secara hukum per siklus evaluasi, di waktu penelitian ini dilakukan.

Artikel berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP” oleh Erna Widiyanti dkk. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pula pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar melalui kegiatan motivasi. Ada pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap prestasi belajar melalui kegiatan motivasi. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, diperlukan upaya dari lembaga pendidikan, guru dan kepala sekolah dengan mengubah kebijakan program peningkatan mutu pendidikan agar memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, pendelegasian tugas yang fokus pada proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

## **G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian**

### **1. Asumsi Dasar**

Asumsi dasar atau anggapan penelitian sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang benar-benar diterima oleh peneliti. Lebih lanjut dikemukakan bahwa peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi penelitian dengan maksud: (1) Agar terdapat landasan yang kokoh bagi masalah yang diteliti; (2) untuk memperjelas variabel yang menjadi penelitian, dan (3) berguna untuk tujuan penentuan dan perumusan hipotesis. Dalam merumuskan asumsi penelitian ini ditempuh melalui kajian terhadap berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, kajian teoritik dan kerangka pemikiran, maka perlu adanya hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, hingga terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

- **Ha:** terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.  
**Ho:** tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
- **Ha:** terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.  
**Ho:** tidak terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.

- **Ha:** terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.  
**Ho:** tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
- **Ha:** terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.  
**Ho:** tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi berprestasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.

## **H. Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini terdiri dari enam bab dengan susunan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama, adalah bab pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dasar dan hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, membahas tentang landasan teoritis yang memuat tentang landasan teoritis berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti dan model konseptual penelitian.

Bab ketiga, berisi tentang metode penelitian dengan rincian sebagai berikut: jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, data, sumber data

dan variabel, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknis analisis data.

Bab keempat, berisi tentang paparan hasil penelitian dan pembahasan berupa data penelitian dan pengujian hipotesis.

Bab kelima, berisi tentang simpulan dan rekomendasi.