

## BAB V

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang deskripsi gaya kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, deskripsi motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, deskripsi disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, kontribusi gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan kontribusi gaya kepemimpinan kepala Madrasah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

#### **A. Deskripsi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Berdasarkan skor jawaban responden terhadap instrumen Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah rata-rata gaya perilaku tugas 54,90% dan rata-rata gaya perilaku hubungan 60,80% dikelompokkan bahwa gaya kepemimpinan konsultasi sebanyak 4 Madrasah (40%), gaya kepemimpinan partisipasi 3 Madrasah (30%), gaya kepemimpinan instruksi 2 Madrasah (20%)

dangayakepemimpinandelegasi1Madrasah (10%). Hal inimenunjukkanbahwayakepemimpinankepalaMadrasahTsana wiyahNegeri di KabupatenHulu Sungai Selatan lebihdominan menggunakangayakepemimpinankonsultasi yakni sebesar 40%.

### **B. Deskripsi Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa skor rata-rata ideal sebesar 75,00 dan standar deviasi ideal sebesar 15,00, maka klasifikasikormotivasikerjadalamkategorisedangdenganrespondensebanyak 58 orang. Sementarakategoritinggidenganjumlahrespondensebanyak 47 orang dankategoriendahdenganjumlahresponden 30 orang. Hal inimenunjukkanmotivasi kerjapada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Hulu Sungai Selatan beradapad klasifikasi *sedang* sebesar 42,96%.

### **C. Deskripsi Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa skor rata-rata ideal sebesar 52,50 dan standar deviasi ideal sebesar 10,50, maka klasifikasikordisiplinkerja gurudalamkategorisedangdenganrespondensebanyak 68 orang. Sementarakategoritinggidenganjumlahrespondensebanyak 42 orang dankategoriendahdenganjumlahresponden 25 orang. Hal inimenunjukkandisiplinkerja gurupada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Hulu Sungai Selatan beradapad klasifikasi *sedang* sebesar 50,3%.

#### **D. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Dari hasil analisis gaya kepemimpinan kepala madrasah ditemukan bukti-bukti bahwa ada kontribusi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah faktor pimpinan. Seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawannya, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh karyawannya. Apabila seorang karyawan memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap pimpinannya, maka akan yang tertinggal dalam diri karyawan tersebut akan berlanjut membentuk suatu sikap atau perilaku yang positif pula. Perilaku tersebut dapat berupa timbulnya disiplin kerja pada diri karyawan, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap perintah serta pakainya seragam.

Hal

ini didasarkan pada hasil penelitian Aliyah menyaran kepada kepala madrasah dalam rangka menerapkan disiplin, maka hendaknya melibatkan seluruh guru dalam menyusun/merancang tata tertib yang harus dipatuhi bersama warga madrasah guna meningkatkan motivasi dan etos kerja.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> *Kontribusi Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Guru SD Negeri Di Kabupaten Barito Selatan, h.2*

Tri Harti Mujiyanti menyarankan kepada kepala madrasah lebih meningkatkan perannya sebagai pimpinan dan dapat memberikan motivasi berprestasi kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari maupun pekerjaan yang diemban sebagai tenaga pendidik<sup>121</sup>.

Hasil penelitian Melada Ery Rusmawi menyimpulkan bahwa faktor kepemimpinan kepala madrasah akan berhubungan dengan kedisiplinan guru. Hal ini disebabkan karena tingkat kedisiplinan guru biasanya tumbuh tergantung dari bagaimana seorang kepala madrasah mendorong timbulnya keimanan yang kuat dan penuh semangat serta rasa percaya diri para guru, memberikan bimbingan dan pengarahan, memberi kepercayaan dan keyakinan kepada para guru bahwa apa yang dilakukannya adalah benar<sup>122</sup>. Menurut hasil penelitian Dewidiharapkan kepala madrasah benar-benar melaksanakan peran kepala madrasah sebagai *manajer* (pengelola), *leader* (pemimpin), *educator* (pendidik), *administrator*, *innovator*, *supervisor*, *motivator*, *fasilitator*, dan *mediator*. Disarankan agar kepala madrasah mempunyai peran yang lebih besar dalam menciptakan kedisiplinan di madrasah<sup>123</sup>.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil F sebesar 72,242 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $p < 0,01$  dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap disiplin

<sup>121</sup> Hubungan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kapuas, h. 2.

<sup>122</sup> Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Se-Kecamatan Jakan Raya Kabupaten Palangkaraya, h. 2.

<sup>123</sup> Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru SMPN di Kabupaten Banjar, h. 2.

kerja. Selanjutnya hasil uji determinasi ( $R^2$ ) tersebut menunjukkan sebesar 0,352 atau sebesar 35,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah mampu menerangkan variabel dependennya yaitu disiplin kerja guru sebesar 35,2%.

#### **E. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Dari hasil analisis indikator motivasi kerja ditemukan bukti-bukti bahwa ada kontribusi antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Sejalan dengan hasil penelitian Marsela menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan keedisiplinan kerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Barito Timur, (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan keedisiplinan kerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Barito Timur, (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dengan keedisiplinan kerja guru SMP Negeri Se-Kabupaten Barito Timur<sup>124</sup>.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil F sebesar 68,441 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $p < 0,01$  dengan demikian bahwa indikator motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

---

<sup>124</sup>Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kedisiplinan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Barito Timur, h.3

guru. Selanjutnya hasil uji determinasi ( $R^2$ ) tersebut menunjukkan sebesar 0,581 atau sebesar 58,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menerangkan variabel dependennya yaitu disiplin kerja guru sebesar 58,1%.

#### **F. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Dari hasil analisis indikator motivasi kerja ditemukan bukti-bukti bahwa ada kontribusi antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Gaya kepemimpinan yang berpola untuk mementingkan pelaksanaan kerjasama, pemimpin berkeyakinan bahwa dengan kerjasama yang intensif, efektif, dan efisien, semua tugas dapat dilaksanakan secara optimal. Pelaksanakan dan bagaimana tugas dilaksanakan berada diluar perhatian pemimpin, karena yang penting adalah hasilnya bukan prosesnya. Namun jika hasilnya tidak seperti yang diharapkan, tidak ada pilihan lain, selain mengganti pelaksananya tanpa menghiraukan siapa orangnya. Pola dasar ini menggambarkan kecenderungan, jika dalam organisasi tidak ada yang mampu, mencari pengganti dari luar meskipun harus menyewa serta membayar tinggi. Pemimpin hanya membuat beberapa keputusan penting pada tingkat tertinggi dengan pemahaman yang konseptual.

Pemimpin yang efektif dalam organisasi menggunakan desentralisasi dalam membuat keputusannya. Hal tersebut memberikan kewenangan pada bawahan serta

melaksanakan sharing dalam memutuskan suatu keputusan. Pendekatan perilaku kepemimpinan cenderung diekspresikan dalam dua gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, akan mengakibatkan bawahan merasa tidak diperlukan, karena pengambilan keputusan tersebut terkait dengan tugas bawahan sehari-hari. Pemaksaan kehendak oleh atasan mestinya tidak dilakukan. Namun pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat merupakan tindakan yang bijaksana kepada bawahan, maka akan terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil  $F$  sebesar 75,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $p < 0,01$  dengan demikian bahwa indikator gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Selanjutnya hasil uji determinasi ( $R^2$ ) tersebut menunjukkan sebesar 0,364 atau sebesar 36,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah mampu merangkan variabel dependennya yaitu motivasi kerja guru sebesar 36,4%.

## **G. Kontribusi Gaya**

**Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Kabupaten Hulu Sungai Selatan.**

Dalam penelitian ini ditemukan bukti-bukti bahwa ada kontribusi antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadibahwa "Ada kecenderungan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru yang tinggi akan diikuti oleh kedisiplinan guru yang tinggi pula."<sup>125</sup>

Aliyah dalam penelitiannya menyarankan kepada kepala madrasah dalam rangka menerapkan kedisiplinan, maka hendaknya melibatkan seluruh guru dalam menyusun/merancang tata tertib yang harus dipatuhi bersama warga madrasah guna meningkatkan motivasi dan etos kerja<sup>126</sup>. Jadi disarankan bagi kepala madrasah agar mengembangkannya tipe-tipe iklim organisasi yang mengarah ke iklim *open* agar tercipta iklim yang mendukung terbinanya semangat kerja dan disiplin kerja guru yang tinggi.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil  $F$  sebesar 34,396 dengan  $\text{Sig} = 0,000$  berarti  $p < 0,01$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa menolak  $H_0$  atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Selanjutnya dilakukan uji determinasi ( $R^2$ ) tersebut menunjukkan sebesar 0,571 atau sebesar 57,1%. Hal

---

<sup>125</sup> Hubungan Fungsi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kedisiplinan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kabupaten Kapuas, h.3

<sup>126</sup> Kontribusi Motivasi Berprestasi Dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Guru SD Negeri Di Kabupaten Barito Selatan, h.2

tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dan variabel motivasi kerja mampu menerangkan variabel dependennya yaitu disiplin kerja guru sebesar 57,1%.