

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Peranan guru sangat penting dalam proses pembelajaran, serta memajukan dunia pendidikan. Kualitas peserta didik dalam dunia pendidikan sangat bergantung pada mutu guru. Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan agar dapat menjalankan tugas dan perannya dengan standar kompetensi yang baik yang menghasilkan peserta didik menjadi manusia yang berilmu dan memiliki keterampilan-keterampilan tertentu.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan, bahwa:

“Guru 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”.<sup>1</sup>

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005*, Pasal 1 Ayat 1, h. 2.

dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan.

Perkembangan dunia pendidikan di era globalisasi ini masih banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah, dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan peserta didik belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang peserta didik akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula.

Kualitas pendidikan yang rendah ditentukan sejumlah permasalahan penting, antara lain karena faktor efektivitas, efisiensi, relevansi dan standarisasi pendidikan, belum memadainya sarana dan prasarana pendidikan, kesempatan pendidikan yang belum merata, mahal biaya pendidikan, prestasi peserta didik yang masih rendah, serta rendahnya kualitas guru.<sup>2</sup>

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan bagian penting dalam memberikan motivasi kepada seluruh guru untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja. Karena tujuan awal pendidikan adalah terwujudnya tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka dari itu diperlukan upaya lebih lanjut dan lebih intensif, agar pendidikan madrasah tetap dapat mencapai

---

<sup>2</sup> Tri Rahayu, "Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pelatihan, Pengalaman Mengajar, dan Persepsi Guru tentang Penerapan Pembelajaran IPS secara Terpadu terhadap Kinerja guru IPS terpadu di SMP Negeri Se-Kota Blitar", Jurnal IKIP PGRI Semarang, (2011): h. 4.

tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya pengembangan perilaku kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi guru.

Pentingnya kerjasama harus ditingkatkan dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, kesuksesan dan kemajuan sebuah madrasah tidak terlepas dari kerjasama semua pihak, baik pimpinan maupun dewan guru yang saling bersinergi, Harus bersama-sama menjalankan visi dan misi dari madrasah dan melaksanakan program pembelajaran sesuai kurikulum yang sudah ditentukan. Harus mendukung dan meningkatkan mutu pendidikan khususnya bagi madrasah-madrasah yang ada di Tanah Laut.

Mutu Madrasah bertujuan untuk menunjukkan tujuan utama sebuah madrasah, yaitu sebagai pengembangan kompetensi dan karakter para siswa. Asesmen memberikan gambaran karakteristik esensial sebuah madrasah yang efektif dalam mencapai tujuan utama madrasah itu sendiri

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua bentuk fisik yang terdapat disekita tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai secara langsung. Lingkungan kerja ini lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat bekerja karna dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan kerja maka guru dapat bekerja dengan baik. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar pekerja, baik hubungan bawahan dengan antasan, hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan sesama atasan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2011, Hal 26.

Hal ini akan membuat suatu keadaan menjadi lebih baik dan berjalan dengan baik. Berdasarkan penjelasan tentang lingkungan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap mutu madrasah yang ada di kabupaten Tanah laut.

Pendidikan secara formal diselenggarakan di sekolah dan madrasah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari undang-undang tersebut. Ini berarti madrasah merupakan suatu organisasi untuk mewujudkan penyelenggaraan pendidikan. Untuk menjamin mutu minimal dari layanan pendidikan, pemerintah menetapkan Standar Nasional Pendidikan, yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 bahwa lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan tentu memerlukan pengelolaan untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tersebut yang berkenaan dengan aspek pengelolaan, maka ditetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan yang meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah/madrasah serta sistem informasi manajemen.

Perencanaan program yang dilakukan penyelenggara pendidikan wajib merumuskan, menetapkan dan mengembangkan visi sekolah/madrasah yang merupakan cita-cita bersama warga sekolah/madrasah dan segenap pihak yang

berkepentingan pada masa yang akan datang. Visi sekolah/madrasah harus mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah/madrasah yang dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah/madrasah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional.

Sekolah/Madrasah juga wajib merumuskan dan menetapkan misi serta mengembangkannya. Misi tersebut memberikan arah dalam mewujudkan visi sekolah/madrasah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, merupakan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu, menjadi dasar program pokok sekolah/madrasah, menekankan pada kualitas layanan peserta didik dan mutu lulusan yang diharapkan oleh sekolah/madrasah, serta memuat pernyataan umum dan khusus yang berkaitan dengan program sekolah/ madrasah. Selain itu tujuan harus dirumuskan, ditetapkan dan dikembangkan oleh sekolah/madrasah.

Tujuan sekolah/madrasah menggambarkan tingkat kualitas yang perlu dicapai dalam jangka menengah (empat tahunan), mengacu pada visi, misi, tujuan pendidikan nasional dan relevan dengan kebutuhan masyarakat, serta mengacu pada standar kompetensi lulusan yang sudah ditetapkan oleh sekolah/madrasah dan pemerintah.<sup>4</sup>

Mutu pendidikan ditentukan oleh berbagai factor, salah satu diantaranya adalah guru. Oleh karena itu, perlu untuk meningkatkan mutu keprofesionalan guru. Upaya meningkatkan mutu guru telah banyak dilakukan baik oleh pemerintah

---

<sup>4</sup> Jurnal: Ahmad Salabi, *Management of Education*, Volume 1, Issue 2, ISSN 977-2442404

maupun pihak swasta antara lain seperti penyetaraan guru dan pelatih dalam berbagai bidang atau aspek yang berhubungan dengan penguasaan dan pendalaman materi ajar, strategi dan metode pembelajaran, teknik penilaian hasil belajar siswa. Namun, pelatihan-pelatihan tersebut tidak berkelanjutan (*sustainability*).

Oleh karena diperlukan satu terobosan agar pelatihan dapat memberikan dampak terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan. Pelatihan harus menyentuh langsung pada pemecahan permasalahan yang dihadapi dalam kinerja guru sehari-hari. struktur organisasi madrasah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input dapat berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran- sasaran yang ingin dicapai oleh madrasah.

Kesiapan *input* sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu *input* dapat diukur dari tingkat kesiapan *input*.

Makin tinggi tingkat kesiapan *input*, makin tinggi pula mutu input tersebut (Wheelen and Hunger, 1995). Dalam pendidikan bersekala mikro (ditingkat madrasah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibanding dengan proses- proses lainnya.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyesuaian serta pepaduan *input* madrasah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan dsb) dilakukan secara harmonis, sehingganya mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekadar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari dan lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar secara terus menerus (mampu mengembangkan dirinya).

Output pendidikan adalah merupakan kinerja madrasah. Kinerja madrasah adalah prestasi madrasah yang dihasilkan dari proses/perilaku madrasah. Kinerja madrasah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiendinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya.

Khusus yang berkaitan dengan mutu *output* madrasah, dapat dijelaskan bahwa *output* madrasah dikatakan berkualitas/bermutu tinggi jika prestasi madrasah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam prestasi akademik, berupa nilai Ujian Nasional, karya ilmiah, lomba akademik, dan prestasi non-akademik, seperti Imtaq, kejujuran, kesopanan, olah raga, kesenian, keterampilan kejujuran, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.<sup>5</sup>

Seperti disinggung pada kajian teori, gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Misalnya Sinungan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> BIOTA: Suhirman, Jurnal Tadris IPA Biologi FITK IAIN Mataram

<sup>6</sup>Simanjuntak, Payaman, *Produktivitas kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. (Prisma, LP3ES, 1987), h. 56.

Banyak para ahli yang menawarkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.

Kabupaten Tanah laut yang berada di provinsi Kalimantan Selatan. Dalam penelitian ini akan membatasi penelitian yaitu di (MTSN) Madrasah Tsanawiyah Negeri saja. Di kabupaten Tanah Laut terdapat beberapa Madrasah Tsanawiyah Negeri yang berjumlah 8 sekolah. Adapun lembaga tersebut terdiri dari, satu Madrasah Negeri yaitu MTSN 1 Tanah laut, MTSN 2 Tanah Laut, MTSN 3 Tanah Laut , MTSN Tanah Laut , MTSN 5 Tanah Laut , MTSN 6 Tanah Laut , MTSN 7 Tanah Laut , MTSN 8 Tanah Laut , Dengan banyaknya lembaga pendidikan tersebut tentu terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di lembaga tersebut.

Berdasarkan observasi awal ternyata di madrasah tersebut ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan pendidikannya, ada kepala madrasah yang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya sehingga banyak menyerahkan tugasnya kepada bawahannya dan lain – lain. Hal tersebut tentu akan berpengaruh kepada mutu madrasah.

Dari masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap mutu madrasah Tsanawiyah Negeri di kabupaten Tanah Laut di lembaga tersebut, serta melihat pengaruh dari variabel – variabel diatas terhadap mutu madrasah di lembaga – lembaga tersebut.

Dengan berdasar pada pemaparan latar belakang diatas maka peneliti mengangkat penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru, dan lingkungan Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut?
3. Apakah Ada Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeridi Kabupaten Tanah Laut.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.
4. Untuk Mengetahui Apakah ada pengaruh yang signifikan terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Adapun signifikansi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai masukan kepada semua pihak yang berkaitan dalam lembaga pendidikan dalam memajukan lembaga pendidikan tersebut.
  - b. Dalam rangka mempeluas pengetahuan terkhususnya tentang lembaga pendidikan

- c. Sebagai sumbangsih bagi Madrasah, masyarakat dan orang – orang yang membutuhkan informasi terutama yang berkaitan tentang lembaga pendidikan

## 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumbangan sedikit pemikiran bagi para praktisi yang berkecimpung dalam dunia pendidikan.
- b. Sebagai masukan atau saran kepada madrasah tentang pengaruh dari keterampilan manajerial, kompensasi, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat menjadikan madrasah menjadi lembaga pendidikan yang lebih baik.

## E. Desini Operasional

Pada judul diatas maka dapat diuraikan tentang penggunaan istilah – istilah tersebut, adapun definisinya adalah sebagai berikut:

### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap dan perilaku kepala madrasah terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi madrasah yang telah ditetapkan yang tercermin dari perilaku kepala madrasah dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas kepada bawahan, inisiatif bawahan, pemberian sanksi/hukuman, pemberian penghargaan terhadap prestasi, menjalin komunikasi, monitoring pelaksanaan tugas, dan rapat kerja.

## 2. Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ )

Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya penggerak baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) diri yang mampu menggerakkan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dari dalam (internal) terdiri atas tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan semangat dalam bekerja.

Sedangkan motivasi dari luar (eksternal) terdiri atas memperoleh pujian dari orang lain, memperoleh perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

## 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Menurut Diana Khairani Sofyan yang dikutip oleh Eliyanti dalam artikelnya, lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah.<sup>7</sup> Senada dengan pengertian tersebut, Menurut Saydam lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.<sup>8</sup>

## 4. Mutu Madrasah (Y)

---

<sup>7</sup> Eliyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah Vol. 3, No. 1, 2018, h.173.

<sup>8</sup> Erlina Kristanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5, No. 1, 2017, h. 3.

Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya. Adapun indikator mutu pendidikan dalam penelitian ini yaitu (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidikan dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan.<sup>9</sup>

#### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian oleh Siti Nurbaya, Jurnal Siti Nurbaya Tahun 2015 dkk yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan” menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis yang melihat ketepatan waktu untuk memasuki kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada SD Lambaro Angan Aceh Besar lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru guru untuk melanjutkan studi banding

---

<sup>9</sup> Ace suryadi dan H. A.R. Tilaar, *analisis kebijakan pendidikan suatu pengantar* (Bandung: PT. Remaja Roesda Karya, 2008), h. 108.

ke sekolah dan memberikan kesempatan dalam menindak lanjuti keluhan dan harapan guru.

2. Penelitian oleh Titin Eka Ardiana, Jurnal Titin Eka Ardiana 2017, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun” menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun. Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat di sekolah menengah kejuruan (SMK) Kota Madiun.
3. Penelitian Kasmaboti Kasmaboti, Jurnal Kasmaboti Kasmaboti tahun 2017, bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap mutu pelayanan pada madrasah tsanawiyah negeri se-kabupaten kutai kertanegara. Sampel penelitian ini berjumlah 120 orang guru. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan guru, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan guru, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap mutu pelayanan guru, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

4. Penelitian M Ramlan, Diploma M Ramlan kepala madrasah merupakan salah satu penggerak dan memiliki pengaruh besar di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah diharuskan memiliki gaya kepemimpinan untuk menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang memiliki semangat rendah di dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja. Dalam hal ini, salah satu fungsi kepala madrasah sebagai motivator haruslah mampu meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara memiliki gaya kepemimpinan yang digunakannya dengan tepat. Masalah pada penelitian ini sangat penting, karena untuk mengungkapkan permasalahan yang sering terjadi di lingkungan sekolah, yaitu peranan kepala madrasah, dan motivasi kerja yang dimiliki guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs Ma'arif 1 Malangbong. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel dengan cara menyebarkan kuesioner dengan model skala likert yang terdiri dari lima jawaban pilihan responden, sebagai data primer kepada 30 guru yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun mengenai teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, analisis korelasi, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan software SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala

madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan  $t$  hitung 18,358 dan  $t$  tabel 2, 04841. Artinya  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja. Adapun pengaruh besarnya gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru berdasarkan koefisien determinasi yaitu 0,921 atau 92,1 % dengan tingkat pengaruh sangat tinggi berdasarkan pedoman interpretasi koefisien determinasi.

5. Penelitian Choirun Nisa' Fitriani dan Muhammad Amin, Jurnal Choirun Nisa' Fitriani dan Muhammad Amin tahun 2022, Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah. Namun kenyataannya kinerja guru madrasah ibtidaiyah di Kebonsari Madiun belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya kreativitas dalam memanfaatkan media, kualifikasi mengajar yang tidak sesuai, dan kegiatan pembelajaran yang membosankan. Tinggi rendahnya kinerja guru di suatu lembaga bisa dipengaruhi banyak faktor dan dari sekian banyaknya faktor diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru madrasah ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. 2) Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. 3) Signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket. Adapun untuk analisis data pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 234 kemudian dengan sampel sebanyak 144 yang sesuai dengan teori Krejcie dan Morgan untuk taraf kesalahan 5%. Untuk hasil dari analisis data dapat peneliti kemukakan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun dilihat dari  $t\text{-hitung} = 3.431$  dan  $t\text{-tabel} = 1.645$ , dan berpengaruh sebesar 7.7%. 2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun dilihat dari  $t\text{-hitung} = 6.862$  dan  $t\text{-tabel} = 1.645$ , dan berpengaruh sebesar 24.9%. 3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun melihat dengan  $F\text{-hitung} = 23.701$  kemudian dengan  $F\text{-tabel} = 3.060$ , dan berpengaruh sebesar 25.2%.

#### **G. Asumsi Dasar dan 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. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) terhadap Mutu Madrasah (Y)

$H_a$ : Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

$H_0$ : Tidak Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

2. Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Mutu Madrasah (Y)

$H_a$ : Ada Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

$H_0$ : Tidak Ada Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Mutu Madrasah(Y)

$H_a$ : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

$H_0$ : Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut .

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Mutu Madrasah (Y)

$H_a$ : Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru, dan Lingkungan Kerja terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

H<sub>0</sub>: Tidak Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru, dan Lingkungan Kerja terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut.

## **H. Sistematika Penulisan**

Bab I adalah pendahuluan, yang mana yang terdiri dari: (a) latar belakang masalah (b) rumusan masalah (c) tujuan penelitian (d) signifikansi penelitian (e) definisi operasional (f) penelitian terdahulu (g) asumsi dasar dan hipotesis penelitian (h) sistematika penulisan.

Bab II adalah kajian teori dan kerangka berfikir, yang mana yang terdiri dari: (a) definisi teoritik, teori yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti, yaitu teori-teori tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan lingkungan kerja terhadap mutu madrasah. (b) tinjauan teoritik ( c ) kerangka pikir.

Bab III adalah metode penelitian, yang mana yang terdiri dari: (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 hasil penelitian dan pembahasan, yang mana yang terdiri dari: (a) hasil penelitian (b) Pembahasan.

Bab V adalah penutup, yang mana yang terdiri dari: (a) Simpulan (b) rekomendasi.