

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

Hasil penelitian yang penulis peroleh dari penelitian lapangan dengan mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut akan dipaparkan dalam bentuk data statistik kuantitatif berikut ini:

##### 2. Karakteristik Responden

Karakteristik dari responden pada penelitian ini dipaparkan berupa data yang telah dikategorikan yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa bekerja yang diperoleh dari total responden 67 orang guru pada Madrasah tsanawiyah Negeri di kabupaten Tanah Laut.

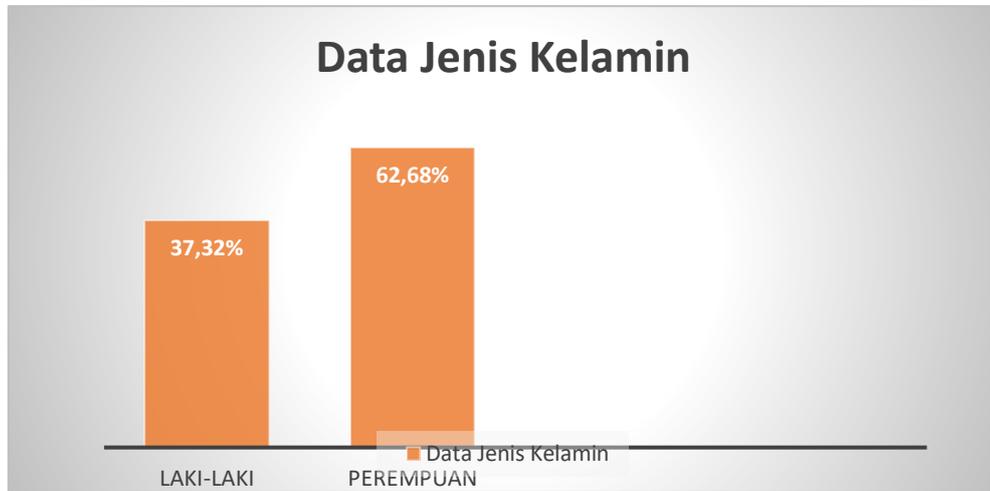
##### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam bentuk ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	37,32
2	Perempuan	42	62,68
	Total	67	100%

**Gambar 4.1**  
**Grafik Jenis kelamin**



Berdasarkan penyajian data yang didapatkan dari tabel 4.1 dan gambar 4.1 diatas maka diketahui bahwa:

1. Responden dari penelitian ini paling banyak dengan jenis kelamin perempuan yaitu 42 orang atau sebesar 62,68%
2. Responden dengan jenis kelamin laki – laki hanya berjumlah 25 orang atau 37,32%.

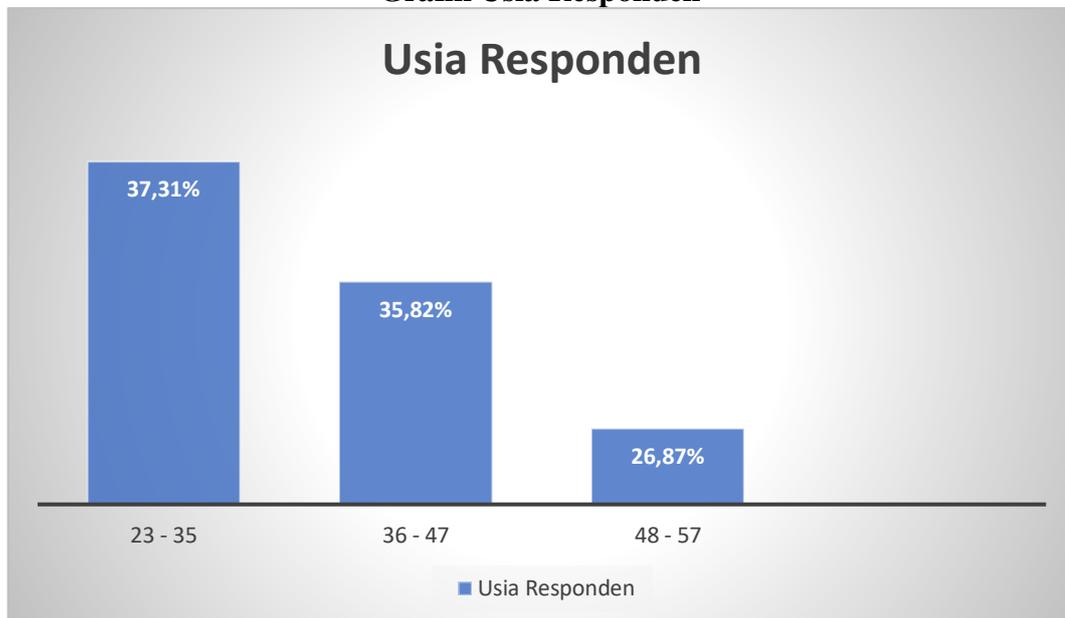
#### **b. Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	23 – 35	25	37,31%
2	36 – 47	24	35,82%
3	48 – 57	18	26,87%
Total : 67			100%

**Gambar 4.2**  
**Grafik Usia Responden**



Berdasarkan penyajian data yang didapatkan dari tabel 4.2 dan gambar 4.2 diatas maka diketahui bahwa:

1. Responden dengan usia paling banyak ada pada interval 23 – 35 tahun dengan jumlah 25 orang atau 37,31% dari total jumlah responden.
2. Responden dengan usia terbanyak kedua ada pada interval 36 – 47 tahun dengan jumlah 24 orang atau 35,82% dari total jumlah responden.
3. Responden dengan usia paling sedikit ada pada interval 48 – 57 tahun dengan jumlah 17 orang saja atau 26,86% dari total jumlah responden.

Maka responden yang paling dominan ada pada interval 23 – 35 tahun dengan 37,31% dari total responden.

### **c. Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Strata 1	40	59,70%
2	Strata 2	27	40,30%
<b>Total : 67</b>			<b>100%</b>

**Gambar 4.3**  
**Grafik Pendidikan Responden**



Berdasarkan penyajian data yang didapatkan dari tabel 4.3 dan gambar 4.3 diatas maka diketahui bahwa:

1. Resoponden dengan pendidikan terbanyak adalah strata 1 memiliki jumlah 40 orang atau 59,70% dari total responden.
2. Resonden dengan pendidikan terbanyak kedua adalah strata 2 memiliki jumlah responden 27 orang atau 40,30% dari total responden.
3. Resonden dengan pendidikan tidak ada adalah SMA sederajat tidak memiliki jumlah responden atau 0 % dari total responden.

Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan strata 1 dengan 59,70% dari total responden.

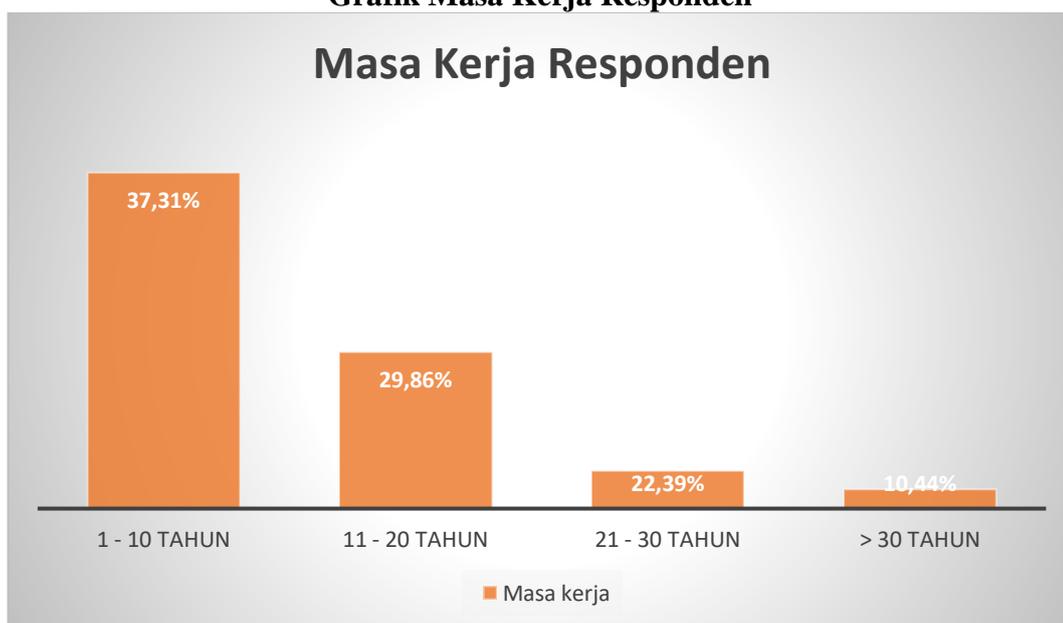
#### d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

No	Interval Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 10 Tahun	25	37,31%
2	11 – 20 Tahun	20	29,86%
3	21 – 30 Tahun	15	22,39%
4	> 30 Tahun	7	10,44%
<b>Total : 67</b>			<b>100%</b>

**Gambar 4.4**  
**Grafik Masa Kerja Responden**



Berdasarkan penyajian data yang didapatkan dari tabel 4.4 dan gambar 4.4 diatas maka diketahui bahwa:

1. Masa kerja responden paling banyak ada pada 1 sampai 10 tahun dengan jumlah 25 orang atau 37,31% dari total responden
2. Masa kerja responden terbanyak kedua ada pada 11 sampai 20 tahun dengan

jumlah 20 orang atau 29,86% dari total responden

3. Masa kerja responden terbanyak ketiga ada pada 21 sampai 30 tahun dengan jumlah 15 orang atau 22,39% dari total responden.
4. Masa kerja responden paling sedikit ada pada 30 tahun lebih dengan jumlah 7 orang responden atau 10,44% dari total responden.

Maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini dengan jumlah paling banyak ada pada rentang masa kerja 1 sampai dengan 10 tahun dengan 37,31% dari total responden.

### 3. Distribusi Frekuensi dari Tiap Variabel

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dibuat distribusi untuk tiap- tiap variabel sebagai berikut:

#### 1. Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Disajikan distribusi frekuensi variabel X1 dari 67 orang responden yaitu:

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel X1**

Indikator	No. Item	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)	$\Sigma$
Pengambilan Keputusan	1	0	3	40	24	67
	2	0	0	40	27	67
	3	0	1	39	27	67
	4	0	0	41	26	67
	5	0	4	49	14	67

Pembagian Tugas kepada Bawahan	6	0	3	41	23	67
Inisiatif Bawahan	7	0	3	44	20	67
	8	0	4	44	19	67
	9	0	6	47	14	67
	10	0	1	43	23	67
Pemberian Sanksi/Hukuman	11	0	1	45	21	67
	12	0	1	47	19	67
	13	0	0	45	22	67
	14	0	0	40	47	67
Pemberian Penghargaan Terhadap Prestasi	15	0	1	36	30	67
	16	0	1	37	29	67
	17	0	0	37	30	67
	18	0	1	51	15	67
Menjalin Komunikasi	19	0	0	49	18	67
	20	0	0	42	25	67
	21	0	3	44	20	67
	22	0	1	44	22	67
Monitoring Pelaksanaan Tugas	23	0	1	48	18	67
	24	0	1	43	23	67
	25	6	29	22	10	67
	26	8	31	18	10	67
Rapat Kerja	27	0	13	18	36	67
	28	0	32	25	10	67
	29	2	16	24	25	67
	30	0	3	25	39	67

Terdapat 8 indikator pada instrumen variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan jumlah 30 butir pernyataan dan eksposisi pada tiap – tiap butir indikatornya adalah 3 pernyataan pada indikator pengambilan keputusan, 3 pernyataan pada indikator pembagian tugas kepada bawahan, 4 pernyataan pada indikator inisiatif bawahan, 4 pernyataan pada indikator pemberian hukuman, 4 pernyataan pada indikator pemberian penghargaan, 4 pernyataan pada indikator menajlin komunikasi, 4 pernyataan pada indikator monitoring pelaksanaan tugas dan 4 pernyataan pada indikator rapat kerja. Adapun semua pernyataan dalam bentuk pernyataan positif.

## 2. Variabel (X2) Motivasi kerja

Disajikan distribusi frekuensi variabel X2 dari 67 orang responden yaitu:

**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Variabel X2**

<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>Σ</b>
Kebutuhan akan berprestasi	1	0	0	38	29	67
	2	0	2	40	25	67
	3	0	1	38	28	67
	4	0	1	39	27	67
Peluang Untuk Berkembang	5	0	3	40	24	67
	6	1	2	45	19	67

	7	0	1	46	20	67
	8	0	3	39	25	67
Kebanggaan Terhadap pekerjaan	9	0	2	40	25	67
	10	0	6	37	24	67
	11	0	8	37	22	67
	12	0	1	40	26	67
Kebutuhan akan Pengakuan	13	4	25	27	11	67
	14	5	31	24	7	67
	15	0	2	40	25	67
	16	0	6	37	24	67
Gaji Yang Diterima	17	0	8	37	22	67
	18	0	1	40	26	67
	19	4	25	27	11	67
	20	5	31	24	7	67
	21	0	0	37	30	67

Terdapat 5 indikator pada instrumen variabel Motivasi kerja dengan jumlah 21 butir pernyataan dan eksposisi pada tiap – tiap indikatornya adalah 4 pernyataan pada indikator kebutuhan akan berprestasi, 4 pernyataan pada indikator peluang untuk berkembang, 4 pernyataan pada indikator kebanggaan terhadap pekerjaan, 4 pernyataan pada indikator kebutuhan akan pengakuan dan 5 pernyataan pada indikator gaji yang diterima. Adapun semua pernyataan dalam bentuk pernyataan positif.

### 3. Variabel (X3) Lingkungan Kerja

Disajikan distribusi frekuensi variabel X3 dari 67 orang responden yaitu:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X3**

<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b><math>\Sigma</math></b>
Suasana Kerja	1	3	12	44	8	67
	2	1	10	45	11	67
	3	2	11	36	18	67
	4	5	18	31	13	67
Fasilitas Kerja	5	9	30	20	8	67
	6	0	2	41	24	67
	7	0	2	49	16	67
	8	0	7	49	11	67
Hubungan Dengan Rekan Kerja	9	0	2	44	21	67
	10	1	1	46	19	67
	11	6	22	25	14	67
	12	0	13	18	36	67

Terdapat 3 indikator pada instrumen variabel lingkungan kerja dengan jumlah 12 butir pernyataan dan eksposisi pada tiap – tiap indikatornya adalah 4 pernyataan pada indikator suasana kerja, 4 pernyataan pada indikator fasilitas kerja, dan 4 pernyataan pada indikator hubungan dengan rekan kerja. Adapun semua pernyataan adalah pernyataan positif.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel (Y) Mutu Madrasah**

<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>Σ</b>
Standar Isi	1	5	25	24	13	67
	2	3	22	29	13	67
	3	4	25	27	11	67
	4	5	31	24	7	67
Standar Proses	5	3	34	24	6	67
	6	5	17	29	16	67
	7	7	27	22	11	67
	8	11	23	26	7	67
Standar Kompetensi Lulusan	9	7	33	16	11	67
	10	6	29	22	10	67
	11	8	31	18	10	67
	12	0	0	35	32	67
Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	13	0	3	33	31	67
	14	0	2	34	31	67
	15	0	0	41	26	67
	16	0	4	44	19	67
Standar Sarana dan Prasarasan	17	0	1	43	23	67
	18	0	4	43	20	67
	19	0	1	36	30	67
	20	1	1	32	33	67
	21	1	1	32	33	67

Standar pengelolaan	22	1	1	32	33	67
	23	1	14	43	9	67
	24	4	12	43	8	67
Standar Pembiayaan	25	0	12	40	15	67
	26	0	3	47	17	67
	27	0	2	41	24	67
	28	0	2	49	16	67
Standar Penilaian Pendidikan	29	0	7	49	11	67
	30	0	2	44	21	67
	31	1	1	46	19	67
	32	6	22	25	14	67
	33	0	13	18	36	67

Terdapat 8 indikator pada instrumen variabel kinerja guru dengan jumlah 33 butir pernyataan dan eksposisi pada tiap – tiap indikatornya adalah 4 pernyataan pada indikator Standar Isi, 4 pernyataan pada indikator Standar Proses, 4 pernyataan pada indikator Standart Kompetensi Lulusan, 4 pernyataan pada indikator Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 4 pernyataan pada indikator Standar Saran dan Prasarana, 4 pernyataan pada indikator Standar Pengelolaan, 4 pernyataan pada indikator Standar Pembiayaan, dan 5 pernyatan pada indikator Standar Penilaian. Adapun semua pernyataan bersifat positif.

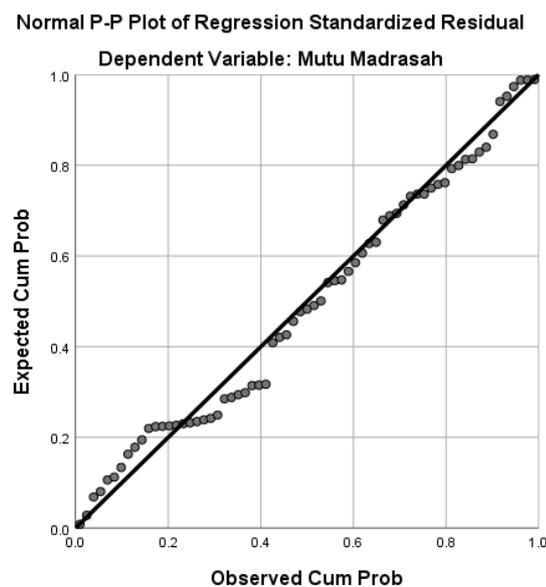
#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada tahapan ini analisis yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik yaitu dengan melakukan pengujian – pengujian berikut ini:

##### 1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas dengan menggunakan komputer program IBM SPSS *Statistics* 26, bertujuan untuk mengetahui sebaran skor dari variabel-variabel yang diuji yaitu variabel-variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seperti apa distribusi data, normal atau tidaknya sebaran tersebut. Model regresi dikatakan baik apabila distribusinya normal. Berikut ini disajikan.

**Gambar 4.1**  
Grafik *P-Plot* Uji Normalitas X1, X2, dan X3 ke Y



Pada gambar diatas, uji normalitas Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), menggunakan program statistik IBM SPSS *Statistics* 26 pada grafik menunjukkan bahwa sebaran titik- titik ada disekitar, mendekati, dan mengikuti garis diagonal sehingga ditarik kesimpulan model regresi distribusinya adalah normal.

## 2. Uji Multikoleniaritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi dari sebuah model regresi berganda apakah variabel-variabel independen terdapat korelasi yang kuat atau tidak. Uji multikoleniaritas dilakukan menggunakan bantuan komputer program statistik IBM SPSS *Statistics* 26. Untuk mengetahui hasil pengujian ini yaitu melihat pada *tolerance* dengan rumus:

**Tabel 4.8**

**Uji multikolinieritas (variabel X1, X2, X3 ke Y)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	.678	1.476
	Motivasi Kerja	.612	1.633
	Lingkungan Kerja	.778	1.285

a. Dependent Variable: Mutu Madr

Pada tabel diatas Nilai tabel tolerance variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X1) sebesar  $0,678 > 0,100$  dan nilai VIF  $1,476 < 10,00$ . Kemudian nilai

tabel tolerance pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar  $0,612 > 0,100$  dan nilai VIF  $1,633 < 10,00$ . Nilai tabel tolerance pada variabel lingkungan kerja (X3)  $0,778 > 0,100$  dan nilai VIF  $1,285 < 10,00$ . Dengan melihat paparan nilai tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala multikoleniaritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

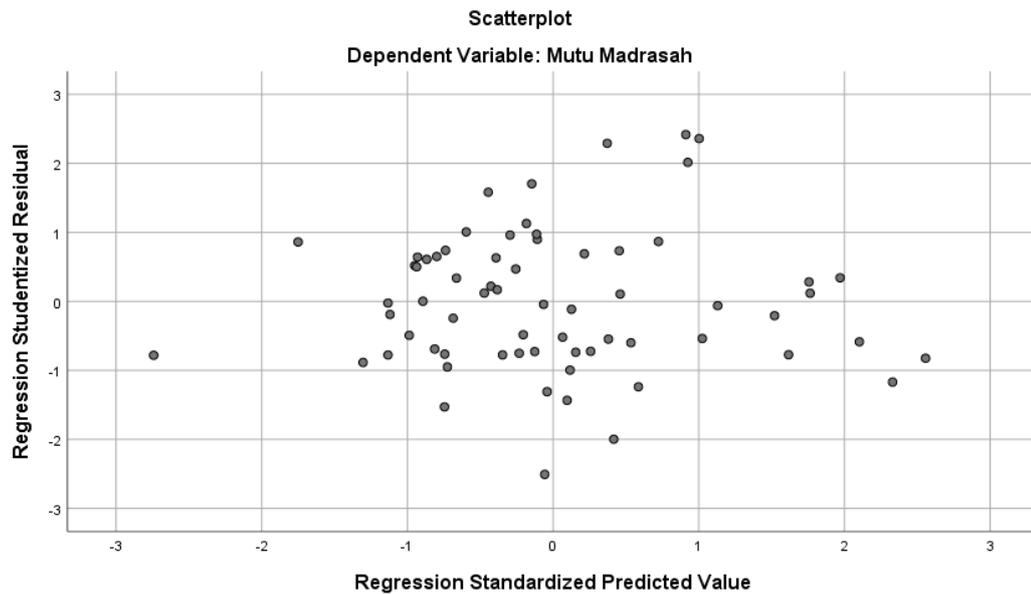
Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah syarat-syarat uji asumsi klasik ada terjadinya penyimpangan. Apabila terdapat ketidaksamaan varians dari redsidu ke residu pengamatan lainnya dapat dikatakan sebagai heteroskendastisitas. Pada pengujian heteroskendastisitas model regresi dapat dikatakan memenuhi syarat jika terdapat kesamaan varians dari residu yang satu ke residu pengamatan yang lain atau juga bisa disebut homoskedastisitas.

Apabila suatu model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik. Pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan metode *Scatter Plot*. Apabila pada grafik *Scatter Plot* tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas baik berbentuk bergelombang, melebar, dan menyempit, selain itu juga titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Gambar 4.9

#### Grafik *Scatter Plot* Uji Heteroskedastisitas

(X1, X2, X3, ke Y)



Pada gambar diatas menunjukkan pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot*. Pada grafik tersebut terlihat bahwa: “titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, pada grafik tersebut juga tidak menunjukkan pola yang jelas seperti bergelombang, melebar ataupun menyempit” dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

## 5. Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian dilakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh tiap-tiap variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , terhadap variabel dependen  $Y$ . Pada penelitian ini teknik analisis sederhana yang digunakan yaitu regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 26 berikut ini:

**Tabel 4.10**

### Pengujian Koefisiensi

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.805	10.362		1.139	.259
	Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	.270	.117	.233	2.314	.024
	Motivasi Kerja	.300	.148	.214	2.023	.047
	Lingkungan Kerja	1.153	.222	.488	5.197	.000

a. Dependent Variable: Mutu Madrasah

Hasil sajian tersebut di atas, dapat dijabarkan dengan beberapa poin berikut yakni:

a. Pengaruh X1 ke Y

Besarnya nilai pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,233 maka apabila X1 meningkat sebanyak 100% maka Y juga akan meningkat sebesar 23,3%. Berdasarkan perhitungan SPSS 26 nilai P values 0,024 lebih kecil dari pada 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa X1 terhadap Y berpengaruh signifikan.

b. Pengaruh X2 ke Y

Besarnya nilai pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,214 maka apabila nilai X2 meningkat sebanyak 100% maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 21,4%. Berdasarkan perhitungan SPSS 26 nilai P Valules 0,047 lebih kecil dari pada 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa X2 terhadap Y berpengaruh signifikan.

c. Pengaruh X3 Ke Y

Besarnya nilai pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,488 maka apabila nilai X3 meningkat sebanyak 100% maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 48,8%. Berdasarkan perhitungan SPSS 26 nilai P Values sebesar 0,000 lebih kecil

dari pada 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa X3 terhadap Y berpengaruh signifikan.

### 1. Hasil Uji-t Statistik (Parsial)

**Tabel 4.11**

#### Uji – t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.805	10.362		1.139	.259
	Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	.270	.117	.233	2.314	.024
	Motivasi Kerja	.300	.148	.214	2.023	.047
	Lingkungan Kerja	1.153	.222	.488	5.197	.000

a. Dependent Variable: Mutu Madrasah

Dengan pengujian menggunakan SPSS 26 maka dapat disimpulkan bahwa:

- Pada variabel X1 terhadap Y nilai t hitung adalah  $2,314 > 1,997$  t tabel, maka dapat dikatakan X1 berpengaruh terhadap Y.
- Pada variabel X2 terhadap Y nilai t hitung adalah  $2,023 > 1,997$  t tabel maka dapat dikatakan X2 berpengaruh terhadap Y.
- Pada variabel X3 terhadap Y nilai t hitung adalah  $5,197 > 1,997$  t tabel maka dapat dikatakan X3 berpengaruh terhadap Y.

### 2. Hasil Uji F Statistik (Simultan)

**Tabel 4.12**

#### Uji – F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3827.712	3	1275.904	27.648	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2907.362	63	46.149		
	Total	6735.075	66			

a. Dependent Variable: Mutu Madrasah

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari pada 0,050 dan nilai F hitung sebesar 27,648 lebih besar dari pada F tabel sebesar 2,75. Sehingga dari nilai signifikansi dan nilai F hitung tersebut, maka disimpulkan bahwa empat variabel independen/bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) memberikan pengaruh secara simultan kepada variabel dependen/terikat yaitu Mutu Madrasah (Y).

**Tabel 4.13**

**R Square****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.568	.548	6.793	1.782

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Mutu Madrasah

Hasil analisis uji simultan Nilai *R Square* dengan melihat pada tabel *model summary* diperoleh sebesar 0,568. Maka apabila nilai pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi Kerja (X2),

Lingkungan Kerja (X3) yaitu 56,8% mempengaruhi variabel Mutu Madrasah (Y). Sisanya yaitu 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang telah di uji.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Madrasah**

Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Kepala sekolah/madrasah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik. Kepala sekolah/madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kegiatan kepemimpinan harus diselenggarakan oleh seseorang yang menduduki posisi atau jabatan tertentu yang di lingkungannya terdapat sejumlah orang yang harus bekerjasama untuk mencapai tujuan. Kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya yang dapat mewujudkan sasarannya, misalnya dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, melaksanakan kontrol dan seterusnya. Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak

---

<sup>1</sup> Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 168.

pada efisiensi dan efektivitas penampilan pemimpinnya. Pemimpin dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional.

Pada teori gaya kepemimpinan kepala madrasah, terdapat delapan dimensi yang akan menjadi indikator yakni (1) pengambilan keputusan (2) pembagian tugas kepada bawahan (3) inisiatif bawahan (4) pemberian sanksi/hukuman (5) pemberian penghargaan atas prestasi (6) menjalin komunikasi (7) monitoring pelaksanaan tugas (8) rapat kerja.

Hasil dari penelitian dan analisis sebelumnya, diperoleh hasil uji  $t_{X_1}$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel, yaitu sebesar 2,314 dengan nilai  $t$  tabel 1,997 dan dengan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari pada 0,050. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap mutu madrasah sebagai variabel dependen, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, hendaknya setiap kepala madrasah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat meningkatkan mutu Madrasah yang ia pimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuhanita, Anis Zohriah dan Apud dalam karya tulisnya, gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan mendapat nilai  $t$  hitung 7,106 lebih besar dari pada  $t$  tabel 1,66 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,050 sehingga ditemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap

mutu pendidikan.<sup>2</sup> Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Indah Wahyuni dkk. Adapun hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari pada 0,050.<sup>3</sup> Selanjutnya ada peneliti yang dilakukan oleh Oding Supriadi, mendapatkan hasil F hitung 8,03 lebih besar dari pada F tabel 4,09. Maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Pandeglang.<sup>4</sup>

Berdasarkan pada penelitian diatas bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah/sekolah terhadap mutu madrasah/sekolah terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Mutu Madrasah**

Motivasi bermakna mendorong, mengarahkan dan mengekalkan suatu tingkah laku. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Yuhanita, Anis Zohriah, Apud, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Di SMPIT Widya Cendikia Kota Serang*, Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan Vol. 2 No. 2, Banten, UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2022, Hal 168

<sup>3</sup> Indah Wahyuni, Muhammad Nuruzzaman, Husaini Usman, Darmono, *Pengaruh gaya kepemimpinan mutu dan distributif kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui 8 standar nasional pendidikan (SNP)*, Jurnal Pendidikan Teknik Sipil, Yogyakarta, UNY, 2020, Hal 159

<sup>4</sup> Oding Supriadi, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan kualitas layanan terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten*, Jurnal Tabularasa, Medan, Universitas Negeri Medan, 2009, Hal 107

<sup>5</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 3.

Motivasi merupakan gambaran hubungan antara harapan yang dimiliki seseorang atau organisasi dengan tujuan yang telah ditentukan karena setiap orang memiliki suatu tujuan dalam kegiatannya. Hubungan antara harapan dengan tujuan ini beranekaragam dan selalu bertambah, baik secara vertikal maupun horisontal. Gambaran mengenai hubungan ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam maupun faktor dari luar. Harapan ini dapat tercapai atau tidaknya tergantung dengan bagaimana usaha dari individu tersebut berusaha untuk mencapainya.<sup>6</sup>

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.<sup>7</sup>

Indikator yang digunakan dalam teori motivasi kerja ada beberapa dimensi yaitu: (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) peluang untuk berkembang, (3) kebanggaan terhadap pekerjaan, (4) kebutuhan akan pengakuan, dan (5) gaji yang diterima.

Hasil dari penelitian dan analisis sebelumnya, diperoleh hasil uji  $t_{X_2}$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel, yaitu sebesar 2,023 dengan nilai  $t$  tabel 1,997 dan dengan nilai signifikansi 0,047 lebih kecil dari pada 0,050. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap mutu madrasah sebagai variabel dependen, sehingga

---

<sup>6</sup> Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 2004), h. 17.

<sup>7</sup> Panji, Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 35.

hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, hendaknya setiap kepala madrasah dapat memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya agar dapat meningkatkan mutu Madrasah yang ia pimpin.

Penelitian-penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut. Penelitian yang dilakukan oleh Hestining Aryanti dkk, dalam penelitiannya ditemukan nilai pengaruh motivasi kerja terhadap mutu SMK Negeri Jepara, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu SMK Negeri Jepara.<sup>8</sup> Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Novel Fuad dkk. Mendapatkan hasil terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu SMK di Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,050.<sup>9</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Amprih Anggraeni dkk. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap Mutu Sekolah. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang didapatkan yaitu nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,050 sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap mutu sekolah.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Hestining Aryanti, Yovitha Yuliejantiningasih, Noor Miyono, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Budaya Sekolah, dan keterampilan Manajerial, Terhadap Mutu SMK Negeri di Kabupaten Jepapra*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 12 No. 2, Semarang, Universitas PGRI Semarang, 2023 Hal 312

<sup>9</sup> Novel Fuad, Muhdi, Retananidyastuti, *Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi kerja Guru Terhadap Mutu di SMK kecamatan Comal Kabupaten Pemalang*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 9 No. 1, Semarang, Universitas PGRI Semarang, 2020, Hal 124

<sup>10</sup> Amprih Anggraeni, Titik Haryanti, I Made Sudana, *Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Guru, dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Miranggen Kabupaten Demak*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 11 No.1, Semarang, Universitas PGRI Semarang, 2022, Hal 20

Berdasarkan penelitian – penelitian diatas, tentang pengaruh motivasi kerja terhadap mutu madrasah/sekolah memberikan kesimpulan yang sama, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap mutu madrasah/sekolah yang mana penelitian – penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Mutu Madrasah**

Menurut Fielmand yang dikutip oleh Rifa Elfita dkk mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi.<sup>11</sup> Prasyda Norianggono dalam jurnalnya, mengartikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan.<sup>12</sup>

Lingkungan kerja memberikan manfaat yaitu menciptakan gairah kerja yang dapat memberikan dampak peningkatan pada produktivitas dan prestasi kerja dari para pekerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila situasi lingkungan kerja tersebut kondusif, dengan situasi yang kondusif dapat terciptanya suasana

---

<sup>11</sup> Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailani, Op.Cit., Hal 40

<sup>12</sup> Prasyda Norianggono dan Yacinda Chresstela, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 2, 2014, Hal 2.

kerja yang mendukung pekerja untuk memberikan kinerja terbaik dalam melakukan pekerjaannya.<sup>13</sup>

Indikator yang digunakan dalam teori lingkungan kerja ada beberapa dimensi yaitu: (1) suasana kerja, (2) fasilitas kerja, dan (3) hubungan dengan rekan kerja. Dari indikator tersebut dipaparkan kedalam kuesioner kepada responden.

Hasil dari penelitian dan analisis sebelumnya, diperoleh hasil uji t  $X_3$  menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel, yaitu sebesar 5,197 dengan nilai t tabel 1,997 dan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,050. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap mutu madrasah sebagai variabel dependen, sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, hendaknya setiap kepala madrasah harus memperhatikan lingkungan yang baik kepada bawahannya agar dapat meningkatkan mutu Madrasah yang ia pimpin.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Damaris Minna Pali dkk. dalam jurnalnya menemukan bahwa Fhitung sebesar 53,135 lebih besar dari pada F tabel 2,947 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu sekolah.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Mahmudah Enny W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019): 57

<sup>14</sup> Damaris Minna Pali, Ninik Indawati, Yuli Ifana Sari, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru SD Terhadap Peningkatan Mutu berbasais Sekolah Pada Gugus I Kecamatan Witaponda Morowali*, Jurnal Penelitian dan Pendidikan, Malang, Universitas Kanjuruhan Malang, 2023 Hal 64.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Mutu Madrasah**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “Mutu” Berarti krat. Baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan) Pengertian mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

Dalam teori mutu madrasah terdapat beberapa dimensi yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar

---

<sup>15</sup> S Joremo Arcaro, Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan tata Langkah Penerapan (Jakarta: Penerbit Riene Cipta, 2005), 85.

<sup>16</sup> Ace suryadi dan H. A.R. Tilaar, *analisis kebijakan pendidikan suatu pengantar* (Bandung: PT. Remaja Roesda Karya, 2008), 108.

kompetensi lulusan, (4) standar pendidikan dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan.

Dari hasil penelitian dan analisis pada sub-bab sebelumnya, hasil uji F menunjukkan angka 27,648 sedangkan F tabel hanya sebesar 2,75 dengan nilai koefisien alfa 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dikatakan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel maka ketiga variabel X yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap variabel Y yaitu mutu madrasah. Oleh sebab itu hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Adapun besaran kontribusi ketiga variabel X terhadap Y di tunjukkan oleh *R square* dengan nilai 0,568. Maka ketiga variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 56,8% sedangkan sisanya yaitu 43,2% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Setelah melihat hasil pemaparan diatas maka, diharapkan agar semua pihak terkait yang memiliki otoritas di Madrasah agar memperhatikan ketiga variabel diatas, karena variabel tersebut berpengaruh besar terhadap mutu Madrasah. Dengan memperhatikan variabel-variabel diatas maka guru – guru diharapkan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan akan berdampak kepada peningkatan mutu Madrasah.