

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA MADRASAH  
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH  
IBTIDAIYAH THOLABIYAH KECAMATAN JIWAN KABUPATEN  
MADIUN**

**SKRIPSI**



Oleh

**ATIK DWI LESTARI**

NIM: 206190009

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

## ABSTRAK

**Lestari, Atik Dwi, 2023.** Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiu. **Skripsi**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kepala Madrasah, Kinerja Tenaga Pendidik**

Kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah. Seorang kepala madrasah harus memiliki kepemimpinan dan motivasi yang tinggi terhadap kinerja tenaga pendidik agar terciptanya tenaga pendidik yang handal sehingga menciptakan peserta didik yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten madiun, untuk mengetahui tingkat kinerja pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dan untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

Metode yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 22 responden tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Instrument pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara bersama-sama

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat Tingkat kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun tergolong cukup baik. Hal ini terbukti dari perhitungan yang menyatakan tingkat kepemimpinan kepala madrasah memiliki jumlah presentase sebesar 63,54%. Tingkat motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah juga tergolong cukup baik hal ini dibuktikan jumlah presentase sebesar 81,8% Tingkat kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun tergolong cukup baik yang memiliki jumlah presentase sebesar 72,8%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Di tabel anova nilai signifikan yang diperoleh 0,004 hal ini lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Pada perhitungan R Squer diperoleh nilainya sebesar 0,444 yang memiliki arti kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik berpengaruh sebesar 44,4 % .



## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Atik Dwi Lestari  
Nim : 206190009  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

Telah diperiksa dan disetujui dalam ujian monaqosah

Pembimbing



Dr. Athok Fuadi, M.Pd.  
NIP.197611062006041004

Ponorogo, 21 Februari 2023

Mengetahui

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institute Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. Athok Fuadi, M.Pd.  
NIP.197611062006041004

P O N O R O G O



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama:

Nama : Atik Dwi Lestari  
NIM : 206190009  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

Telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 28 Februari


Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 2 Maret

Ponorogo, 2 Maret 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

  
**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.**  
NIP. 196807051999031001

Tim Penguji Skripsi:

Ketua Sidang : Dr. Ahmadi, M.Ag.

Penguji I : Dr. Muhammad Ghaffar, M.Pd

Penguji II : Dr. Athok Fu'adi, M.Pd

(  )  
(  )  
(  )

iv

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atik Dwi Lestari  
Nim : 206190009  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap  
Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan  
Jiwan Kabupaten Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id) adapun isi keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggungjawab peneliti.

Ponorogo, 2 Maret 2023

Penulis



Atik Dwi Lestari

206190009

## PENYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atik Dwi Lestari

Nim : 206190009

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

Dengan ini, menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 23 Februari 2023

Yang membuat pernyataan



Atik Dwi Lestari

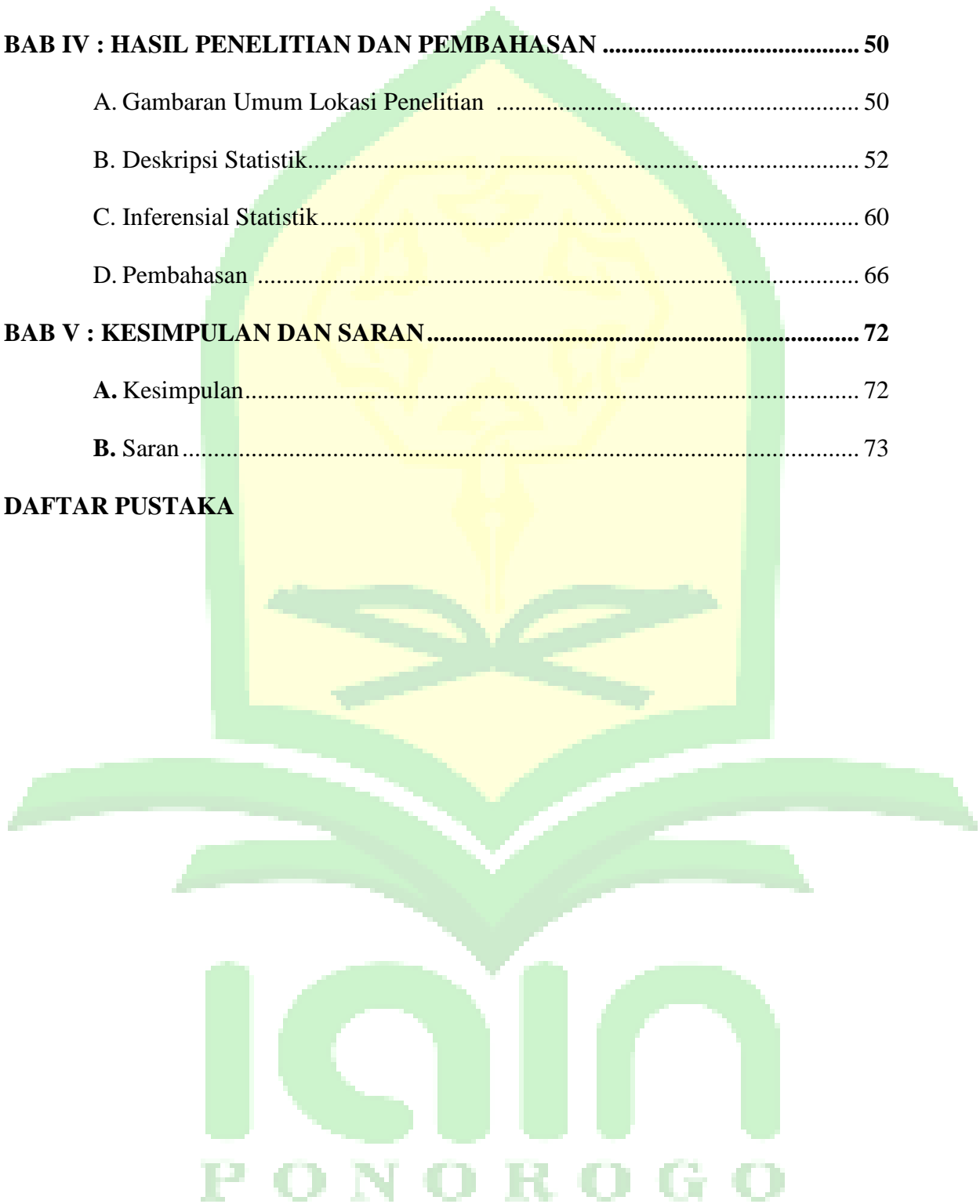
206190009

P O N O R O G O

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
G. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Teori.....	9
B. Telaah Penelitian .....	31
C. Kerangka Pikir .....	34
D. Hipotesis Penelian .....	35
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	36
D. Operasional Variabel Penelitian .....	37

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	38
F. Validitas dan Reabilitas .....	41
G. Teknik Analisis Data .....	46
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	50
B. Deskripsi Statistik.....	52
C. Inferensial Statistik.....	60
D. Pembahasan .....	66
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan pastinya memiliki tujuan yang hendak dicapai untuk mewujudkan lembaga yang unggul dan berkualitas. Dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul suatu lembaga harus memiliki seseorang yang mampu memimpin, mengendalikan dan membangun lembaga tersebut agar lebih baik dari sebelumnya. Seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan sangat diperlukan karena dengan adanya seorang pemimpin akan terarah untuk mencapai sebuah tujuan. Jika lembaga pendidikan tidak memiliki seorang pemimpin maka akan mudah terpicu oleh sebuah permasalahan yang besar dan akan menjalankan apapun tanpa sebuah arahan, sehingga tidak bisa mencapai lembaga pendidikan yang unggul sesuai visi, misi dan tujuan lembaga.

Pendidikan dapat diartikan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran peserta didik agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kepribadian yang cerdas yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat maupun Negara. Komponen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan faktor pertama yang menentukan kualitas peserta didik dalam menjalankan proses pembelajaran di kelas. Komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas lembaga yaitu kepala sekolah. Peraturan Pemerintah No 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>1</sup> Dalam lembaga pendidikan kepala sekolah diartikan sebagai penentu suatu

---

<sup>1</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 3.

keberhasilan yang hendak di capai dan seorang kepala sekolah dipercayai untuk memimpin lembaga pendidikan dengan baik dan penjamin proses pembelajaran dikelas.<sup>2</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan usaha seorang kepala sekolah dalam mengendalikan, memimpin, memengaruhi, pikiran, perasaan dan tingkah lau orang lain, khususnya guru untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Peran kepalah ada tujuh dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional yaitu pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, pencipta iklim kerja, dan wirausahawan.<sup>3</sup> Seorang Pemimpin di lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah yang efektif harus mampu memberikan sebuah pengarahan terhadap kinerja guru dalam mencapai sebuah tujuan. Pengarahan tersebut pastinya yang bersifat positif dan membangun agar dapat mencapai sebuah tujuan untuk menjadi lembaga yang unggul.

Motivasi memiliki pegertian yaitu segala keinginan yang muncurkan tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu motivation. Dalam bahasa melayu motif memiliki pengertian yaitu tujuan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga memiliki pengertian suatu perubahan yang terjadi dari seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakuan dan bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.<sup>4</sup>Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Ramaliyus dalam buku yang berjudul guru sebagai profesi pengarang Khusnul Wardan mengartikan guru secara terminologis guru diartikan sebagai seseorang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan

---

<sup>2</sup> Inge Kadarsih, Sufyarma Marsidin, dkk “Perandan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah”, *Ilmu Pendidikan*, 2 No 2(2020), 198.

<sup>3</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah)* (Jawa Barat: Jejak, 2018), 91.

<sup>4</sup> Mariana Simanjuntak, Erika Revida, dkk, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2022), 126.

seluruh potensi siswa, baik potensi kognitif, potensi efektif maupun potensi psikomotorik. Menurut Ahmad Tafsir dalam buku yang berjudul *guru sebagai profesi* pengarang Khusnul Wardan mengemukakan guru juga berarti seseorang yang sudah dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didik dalam perkembangan jasmanidan rohaninya agar mencapaitingkat kedewasaan, maupun berdiri sendiri memenuhitugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah, dan mampu sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individual yang mandiri.<sup>5</sup> Komponen yang penting di dalam lembaga pendidikan yaitu adanya peran guru dan kinerja guru yang baik agar mencapaipembelajaran yang efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan mutu peserta didik. Keberhasilanperan dan kinerja guru di pengaruhi oleh seberapa tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah disini juga sebagai penentu tercapainya lembaga pendidikan yang unggul dan bermutu. Dari pendapat diatas penulis mengartikan pengertianguru adalah orang yang memiliki ilmu yang akan di sumbangkan oleh peserta didik melalui pendidikan formal maupun informal yang berguna untuk menciptakan mutu peserta didik yang unggul dan berkualitas.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat oleh beberapa factor terutama kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah, selain itu ada beberapa factor yang memengaruhi yaitu adanya faktor internal dan faktor eksternal. Factor internal disini yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang/ tenaga pendidik. Factor internal di sini meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Faktor eksternal disini adalah faktor dari luar dari diri seseorang. Faktor eksternal ini meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, kegiatan guru dikelas dan di luar kelas.<sup>6</sup> Kinerja guru/ tenaga pendidik sangat penting dalam tercapaianya tujuan

---

<sup>5</sup> Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 109.

<sup>6</sup> Slamet Riadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022),48

pembelajaran yang maksimal agar berjalan secara efektif dan efisien. Menjadi seorang pendidik/ guru diharapkan agar dapat memperbaiki kualitas kerjanya agar dapat berdampak untuk peningkatan mutu pendidikan di suatu lembaga. Guru yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, begitu juga sebaliknya guru yang tidak berkualitas dalam tugasnya maka tidak akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas sehingga tidak bisa meningkatkan mutu lembaga pendidikan.<sup>7</sup>

Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah adalah sekolah milik yayasan yang terletak di desa Ngetrep Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Sekolah ini memiliki tenaga pendidik yang bervariasi dalam melakukan pembelajaran di kelas. Secara umum kinerja yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidikan bisa dikatakan sudah cukup baik hal ini dibuktikan salah satunya dalam proses pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh tenaga pendidik dengan baik yang menyebabkan peserta didik paham terhadap materi yang disampaikan guru di kelas. Meskipun, guru tidak menggunakan media pembelajaran yang bervariasi dalam proses pembelajaran di kelas hal ini disebabkan oleh kurang adanya sarana dan prasarana yang memadai.<sup>8</sup> Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah yang saat ini dipimpin oleh ibu Yatini peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik. Fenomena tersebut yaitu masih adanya guru dalam melakukan proses pembelajaran masih monoton, dalam artian tidak menggunakan media yang bervariasi dalam pembelajaran, rendahnya kinerja guru hal ini disebabkan kurang adanya motivasi/ penghargaan yang diberikan kepala sekolah, dan kurangnya gaji/ kompensasi yang diberikan guru. Menurut UUD Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang tenaga pendidik dan dosen memiliki tugas yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu dan kualitas, serta mengevaluasi hasil pembelajaran tersebut.

---

<sup>7</sup> Abdul Azizi, *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar dalam Meraih Prestasi*, (Bogor: Gue Pedia, 2020).

<sup>8</sup> Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah di hari Jum'at 9 Desember 2022 di jam 09.00.

Menurut peneliti, kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah yang baik akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik disini yang dimaksud adalah seorang guru. Guru dalam lembaga pendidikan merupakan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk menentukan tujuan keberhasilan lembaga pendidikan. Pentingnya SDM yang ada di lembaga pendidikan harus teruji dengan baik agar dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan maksimal. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada tenaga pendidik agar mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kepala Madrasah Terhadap kinerja Profesional Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwon Kabupaten Madiun”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di tuliskan di atas maka teridentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini meliputi :

1. Tenaga pendidik dalam proses pembelajaran berlangsung belum menggunakan media pembelajaran yang menarik terhadap peserta didik.
2. Rendahnya kinerja guru yang disebabkan oleh kurang adanya motivasi dari kepala madrasah dan kurangnya kesejahteraan guru
3. Kepala madrasah di sekolah tersebut baru mengalami pergantian.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di paparkan tersebut menggambarkan adanya beberapa aspek yang menjadi penyebab munculnya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi professional kinerja tenaga pendidik di atas, maka ruang lingkup masalah

penelitian ini di batasi pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah ( $X^1$ ), motivasi kepala madrasah ( $X^2$ ) terhadap kinerja tenaga pendidik(Y) di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun?
2. Bagaimana tingkat kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun?

#### **E. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun ?
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan berguna memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dan

memberikan informasi bagi pembaca tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan ilmu khususnya kaitannya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktik pada penelitian ini berguna sebagai berikut yaitu:

- a. Bagi kepala madrasah, penelitian ini dapat digunakan untuk memahami tugas/wewenang dalam kepemimpinannya sebagai kepala madrasah, untuk membina tenaga pendidik agar dapat menciptakan kinerja profesional tenaga pendidik supaya tercipta tujuan lembaga pendidikan
- b. Bagi Madrasah, dari penelitian ini memberikan hasil yang bisa di jadikan referensi bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan, meningkatkan dan mengoptimalkan kesempatan dan peluang yang dimiliki melalui kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja profesional tenaga pendidik dan melakukan sebuah pembaruan untuk mencapai tujuan dari madrasah secara efektif dan efisien sehingga dapat bermanfaat untuk semua pihak yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel diluar penelitian ini yang berguna untuk memperbaiki efektifitas madrasah.

## G. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan peneliti, peneliti menyusun sistematika pembahasan menjadi 5 bab. Hal ini akan di jabarkan sebagai berikut:

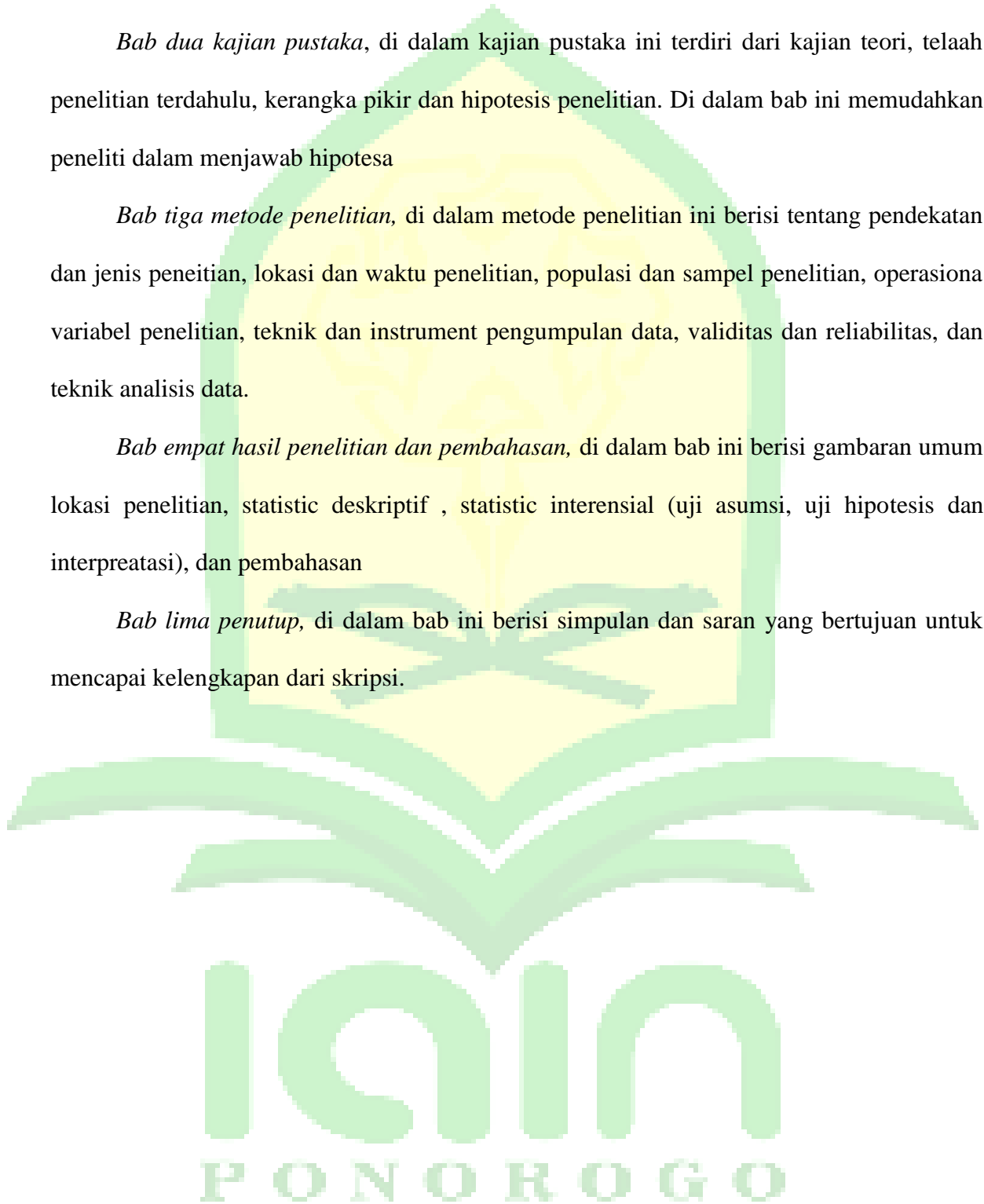
*Bab pertama pendahuluan*, di dalam pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembedaan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

*Bab dua kajian pustaka*, di dalam kajian pustaka ini terdiri dari kajian teori, telaah penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian. Di dalam bab ini memudahkan peneliti dalam menjawab hipotesa

*Bab tiga metode penelitian*, di dalam metode penelitian ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, operasional variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

*Bab empat hasil penelitian dan pembahasan*, di dalam bab ini berisi gambaran umum lokasi penelitian, statistic deskriptif , statistic inferensial (uji asumsi, uji hipotesis dan interpretasi), dan pembahasan

*Bab lima penutup*, di dalam bab ini berisi simpulan dan saran yang bertujuan untuk mencapai kelengkapan dari skripsi.





## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership*. Menurut Tikno Lensufie kepemimpinan memiliki arti luas, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan dan sejarah kepemimpinan. Kepemimpinan bukan berarti memimpin seseorang dengan sesaat. Tapi kepemimpinan lebih kepada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau instansi.<sup>9</sup> Kepemimpinan adalah faktor kunci suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarah kerja anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Menurut Wibowo kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fahmi kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli untuk memahami makna dari kepemimpinan sebagai berikut yaitu:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> A.R. Dilapanga dan Jeane Mantiri, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 67.

<sup>10</sup> Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 36.

- a) Menurut Stephen P. Robbins mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b) Richard L. Daft mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah pencapaian tujuan.
- c) G.R Terry memberikan definisi leadership is the activity of influencing people to stive willing for mutul objectives
- d) Ricky W Griffin mengartikan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan: pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin

Dengan beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan terutama dalam lembaga pendidikan. Peran kepemimpinan kepala sekolah salah satunya yaitu memecahkan masalah-masalah di sekolah. salah satu sikap yang dihadapi dimiliki seorang pemimpin adalah kecerdasan intelektual yang cakap dan cermat dalam memikirkan permasalahan yang dihadapi sehingga dengan penuh kehati-hatian mampu memberi solusi tepat dan cepat sehingga tidak memunculkan resiko yang lebih berat dan membahayakan kelangsungan hidup bawahan yang dipimpinnya. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan menganalisis permasalahan dan menemukan alternatif untuk kenyamanan komponen sekolah. kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan dalam menganalisis dan memecahkan masalah di sekolah baik antara guru dengan guru, guru dengan staf, siswa dengan siswa atau dapat saja kepala sekolah dengan guru atau staf di sekolah.<sup>11</sup>

#### b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

---

<sup>11</sup> Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spriritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: UwaisInspirasi Indonesia, 2018), 68.

Kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam proses mengontrol gejala-gejala sosial. Tipe kepemimpinan adalah gaya, corak, sifat atau ciri dari tingkah laku pemimpin yang mengandung kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Seorang pemimpin mempunyai tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut:<sup>12</sup>

#### 1) Tipe Pemimpin Otokratis

Otokratis berasal dari perkataan *autos*= sendiri dan *kratos*=kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan pelaksanaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada a one-man show. Dia ambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan di tetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

Menurut sudarwan Danim (2004) kata otokratik di artikan sebagai tindakan menurut kemamuan sendiri, setiap produk pemikiran di pandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaanya pada khalayak yang bersifat terpaksa. Kepemimpinan otokratik di sebut juga kepemimpinan otoriter. Mifta Thoha mengartikan sebgai kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi penghormatan professional merupakan persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi dalam atau luar negeri

#### 2) Tipe Kepemimpinan Militeristis

Pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah

---

<sup>12</sup> Sriana, *Kepemimpinan dalam Pemerintah* (CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022), 88-94.

bertipe militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan untuk yang telah ditetapkan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b) Dalam menggerakkan bawahan sangat suka menggunakan perangkat dan jabatannya.
- c) Senang kepada formalitas berlebihan
- d) Tidak mau menerima kritik dari bawahan,
- e) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- f) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan yang mutlak dari bawahan.

### 3) Tipe Kepemimpinan Paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat paternal atau kepaternan. Kepemimpinan kepaternan adalah pemimpin yang bersifat dan bertindak dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya sebagai bapak terhadap anak-anaknya. Dia bertindak sebagai anak karena itu ia mencintai orang-orangnya dan menghormatinya. Oleh karena seorang pemimpin merasa menjadi bapak, diasering menganggap selalu benar, sedangkan bawahannya selalu dianggap masih kurang dari dia. Oleh karena itu, mereka harus mematuhi perintahnya atau tidak boleh membatalkannya.

Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalistis dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak bisa biasa
- b) Bersikap terlalu melindungi bawahan
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Karena itu jarang dan pelimpahan wewenang

d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi

e) Sering menganggap dirinya maha tahu dan maha benar.

#### 4) Tipe Kepemimpinan Karismatis

Tipe kepemimpinan ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karenanya memiliki pengikut yang sangat besar. Ciri-ciri pemimpin yang memiliki tipe karismatis antara lain:

a) Memiliki kekuatan energi, daya tarik dan berwibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain

b) Memiliki akhla yang terpuji

c) memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri

#### 5) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Darnim kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Miftah thoha menyatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuasaan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

a) Dalam proses pergerakan bawahannya selalu bertolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia

b) Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan pribadi

c) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya

d) Mentolerir bawahannya yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak merugikan daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan.

- e) Lebih menitikberatkan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- f) Selalu berusaha untuk menjadi bawahannya lebih sukses dari padanya
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

#### 6) Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya dan akan menyerahkan segala sesuatu kepada bawahannya. Pada kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab di berikan kepada bawahannya sendiri.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan laissez faire antara lain:

- a) Memberikan kebebasan sepenuhnya kepada para bawahannya untuk melakukan tindakan yang di anggap perlu sesuai dengan bidng tugas masing-masing.
- b) Pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan sehingga pemimpin tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok
- c) Semua pekerjaan dan tanggung jawab di limpahkan kepada bawahannya
- d) Tidak mampu mengadakan koordinasi dan pengawasan yang baik.
- e) Tidak mempunyai wibawa sehingga pemimpin tidak ditakuti oleh bawahannya
- f) Secara praktis pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan sehingga ia hanya merupakan simbol belaka

#### c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Memiliki kepribadian yang kuat, dengan indikator: Sikap empati, memberi sanksi bagi yang melanggar disiplin, memberi contoh kedeladanan

<sup>13</sup>Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Klaten: Lakeisha, 2022), 17.

- 2) Memahami kondisi guru, karyawan dan peserta didik, dengan indicator memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, menghargai guru, memberikan gagasan baru dalam pembelajaran.
- 3) Memiliki visi dan memahami misi lembaga, dengan indicator: memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam melaksanakan program kegiatan, membuat program supervise dan melaksanakan kepada guru yang mengajar dikelas, memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja
- 4) Kemampuan mengambil keputusan, dengan indicator: mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan, melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat
- 5) Kemampuan berkomunikasi, dengan indicator menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru, mengintruksikan kepada guru untuk melakukan prosedur pencapaian tujuan organisasi, melaksanakan transparansi kepada warga sekolah.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata *move* dalam bahasa latin yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi atau motif berarti dorongan atau alasan. Motivasi adalah kekuatan psikologis atau jiwa yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha seseorang, dan tingkat ketekunan seseorang dalam menghadapi hambatan. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang bertingka laku.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> John Suprihanto, *Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres:2014), 78.

Pengertian motivasi disini berasal dari bahasa Inggris yakni *motivation*. Kata *motive* yang telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata *motif* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam berupaya mendoatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif atau secara negatif. Motivasi dalam KBBI adalah keinginan atau dorongan yang timbul dari diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.<sup>15</sup>

Pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut:<sup>16</sup>

- 1) Robbins dan Coulter mengatakan bahwa motivasi adalah keleraan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu.
- 2) Robbins mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah serta ketentuan individu dalam upaya mencapai tujuan
- 3) Samsudin mengatakan bahwa pengertian motivasi proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka dapat melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.
- 4) Rivai dan Sagala mengartikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu
- 5) Hisbuan mengartikan motivasi adalah hal-hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

#### b. Model-Model Motivasi

<sup>15</sup> Shilphy A Octavia, *Profesionalisme guru dalam memahami perkembangan peserta didik* (Yogyakarta: Depublish Publisher, 2021), 20.

<sup>16</sup> Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), 90.



Mc Amstrong dalam buku Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen pengarang Muh Saiful Bahri membagi model motivasi menjadi tiga model, adapun model-model tersebut sebagai berikut: <sup>17</sup>

1) Model Tradisional (Model Manusia Rasional)

Tokoh dari model tradisional ini adalah Taylor, menurut model ini menganggap pegawai itu pada dasarnya pemalas atau kurang bergairah dalam bekerja. Berdasarkan asumsi ini, menurut model tradisional agar karyawan dapat berprestasi atau bekerja tinggi, maka perlu adanya dorongan yaitu berupa imbalan atau intensif dengan adanya imbalan atau intensif tersebut karyawan akan terpacu dalam bekerja, sehingga semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi pula imbalan atau intensif yang diterima. Armstrong menyatakan bahwa orang yang akan termotivasi oleh gabungan penghargaan dengan uang dan hukuman.

2) Model Hubungan Manusia

Pencetus model hubungan manusia adalah Elton Mayo, asumsi dari model ini bahwa karyawan akan termotivasi bila karyawan dibuat merasa penting dan berguna, serta diakui kebutuhan sosial karyawan. Sesuai dengan model ini, maka karyawan harus diberi kebebasan dalam mengambil keputusan dalam menjalankan tugas, sehingga karyawan akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi agar pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas, maka pimpinan harus memperlakukan pegawai atau karyawan dengan penuh tanggung jawab dan penuh perhatian, sehingga kebutuhan sosial benar-benar dihargai dan dijunjung tinggi, sehingga pegawai merasa terpuaskan

3) Model Sumber Daya Manusia (Human Resources Model)

---

<sup>17</sup> Muh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Publishing, 2018), 52-53.

Tokoh dari model sumber daya manusia adalah Mc Gergor, Maslow, dan Argyris. Model sumber daya manusia ini berpendapat bahwa karyawan atau pegawai termotivasi kerjanya bukan karena upah atau kepuasan kerja belaka, melainkan yang memuat karyawan termotivasi adalah sangat kompleks. Pada dasarnya menurut model ini setiap orang memiliki dorongan untuk menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan karena prestasi tinggi.

Jadi berdasarkan asumsi ini bahwa karyawan atau pegawai sebaiknya diberitanggung jawab sebaiknya diberi tanggung jawab yang lebih luas dalam melaksanakan tugas dan wewenang, hal ini dikarenakan setiap orang pada dasarnya mempunyai dorongan untuk bekerja dengan tekun, rajin dan baik, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan cara karyawan sendiri.

#### c. Jenis-Jenis Motivasi

##### 1) Motivasi Finansial

###### a) Motivasi finansial langsung

Merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan

###### b) Motivasi finansial tidak langsung

Merupakan pemberian bagian keuntungan/ manfaat bagi para pekerja diluar upah gaji tetap, dapat berupa uang, barang ataupun tunjangan

##### 2) Motivasi non finansial

Motivasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana karyawan tersebut bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi finansial mencakup gaji, bonus, program proteksi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan tunjangan pension atau pesangon. Motivasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan), lingkungan kerja yang berkaitan dengan rancangan dan implementasi kebijakan kerja yang sehat, kasi yang kompeten, partner kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>18</sup>

Melayu S.P. Hasibuan dalam buku psikologi manajemen pengarang Sukatin, Andri Astuti, zulqormain, dkk mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut: <sup>19</sup>

a) Motivasi Positif (Intensif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dengan baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negative ( Intensif ngatif)

Manajer memotivasi bawahnya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan untuk bekerja. Menurut Sardiman motivasi di bedakan menjadi dua yaitu:

<sup>18</sup>Hendra Riofita, “Pengaruh Motivasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Privinsi Riau” (Riau, Uin Suska), 2.

<sup>19</sup> Sukatin, Andri Astuti, zulqormain, dkk, *Psikologi Manajemen* (Yogyakarta, Deepublish, 2021), 89.

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sedikit.

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

d. Teori-Teori Munculnya Motivasi

Berikut ini adalah teori-teori tentang munculnya motivasi sebagai berikut:<sup>20</sup>

1) Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologi kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)

<sup>20</sup> Widayat Prihartata, "Teori-Teori Motivasi", *Adabiya*, 1 No. 83 (2015), 5-9.

- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapat dikungan serta pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi, kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan dan keindahan, Kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

## 2) Teori Motivasi Herzberg

Menurut Herzberg (1966) ada jenis factor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjatuhkan diri dari ketidakpuasan. Dua factor itu disebutkanya fator ekstrinsik (Faktor Higiene) dan factor intrinsic (Faktor Motivator)

- a) Faktor Higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hunungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (factor ekstrinsik)
- b) Factor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan (Fator Intrinsik)

## 3) Teori Motivasi Douglas Mc Gregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positif). Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer

- a) Karyawan secara inheren tertanap dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Konteks dengan pandangan negative ini mengenaikodrati manusia ada empat teori Y

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain
- b) Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan motivasi

#### 4) Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Teori dari Vroom tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya. Setiap hasil dari pekerjaan itu sangat ia inginkan. Menurut Vroom rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen yaitu:

- a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang terjadi jika berhasil melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan

#### 5) Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland menyatakan ada tiga hal penting yang menjadikan kebutuhan manusia yaitu

- a) Need for achievement (kebutuhan dan prestasi)
- b) Need affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/ hampir sama dengan socialneed-nya Maslow.
- c) Need For Power (Dorongan untuk mengatur)

#### 6) Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori ERG)

Cyayton Alderfer mengentengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan Maslow

#### 7) Teori Penetapan Tujuan

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yaitu (1) Tujuan-tujuan mengarahkan penelitian, (2) Tujuan-tujuan mengatur upaya, (3) Tujuan-tujuan meningkatkan prestasi, (4) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana kegiatan.

### 3. Kinerja Tenaga Pendidik

Standar kinerja guru perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Berkaitan dengan standar kinerja guru, Piet A Sahertian menjelaskan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa yang individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.<sup>21</sup>

Kinerja tenaga pendidik adalah seperangkat perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran dengan berdasarkan rumusan indikator-indikator dari kemampuan guru yang telah ditetapkan yaitu kemampuan pribadi, kemampuan profesional, dan kemampuan sosial.<sup>22</sup> Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru harus haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal

<sup>21</sup> Zulqarnain, M Shoffa Saifillah Alfaruq, Sukatin, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2022), 43.

<sup>22</sup> Ansori, Luqman Hakim Hawasy, dkk. *Aspek-Aspek Teori Manajemen Pendidikan* (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 32.

kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja seseorang berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>23</sup> Guru atau tenaga pendidik merupakan unsur terpenting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Peran sebagai kepala sekolah sebagai penggerak agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik..

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi kemampuan ahli, pengetahuan, recangan kerja, kepribaian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.<sup>24</sup>

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang standar proses yang dikutip oleh wartini Indicator penilaian kinerja guru terdiri dari:<sup>25</sup>

a) Perencanaan Proses Pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai salah satu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang disampaikan, baaimana menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang perlu dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.

---

<sup>23</sup> Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru", *Intelektual*, 3 No 1 (2015):22

<sup>24</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Raja Grafindo. 2019), 189-195

<sup>25</sup> Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, 8-9.



## b) Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berlanjut, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses mengajar yang efektif dan efisien.

## c) Penilaian Hasil Belajar

Penilaian hasil belajar adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

## d) Pengawasan Proses Pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.

### a. Faktor-Faktor Kinerja Guru

Kinerja seorang guru adalah tolak ukur kesuksesan guru dalam melaksanakan profesinya dalam mengajar dan mendidik generasi muda. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain yaitu:

#### 1) Rasa Dedikasi Dan Kepribadian Personal Guru

Kepribadian guru adalah seluruh sikap dan perilaku guru baik psikis atau fisik yang merupakan gambaran dari kepribadian guru tersebut. Kepribadian guru mementingkan tinggi rendahnya martabat guru di depan siswa dan di masyarakat. Terdapat tiga aspek dari kepribadian yaitu (1) aspek biologis yang menerapkan dunia batin subyektif manusia dan tidak memiliki hubungan secara langsung dengan dunia obyektif, (2) aspek psikologis

yaitu aspek yang muncul karena adanya kesadaran akan hubungan manusia dengan dunia nyata, (3) aspek sosiologis, yaitu wujud dari cita-cita serta nilai tradisional dari masyarakat. Rasa dedikasi dan kepribadian personal yang baik dapat meningkatkan kesadaran terhadap pekerjaan yang pada akhirnya mampu untuk menunjukkan kinerja baik dalam organisasi atau instansi.

## 2) Pengembangan Profesi

Pengembangan guru harus dilakukan mengingat guru dimasa resolusi industry 4.0 ini harus berpacu dengan teknologi modern yang semakin akrab dengan siswa. Upaya untuk mengembangkan profesi guru dapat dilakukan dengan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

- a) Peningkatan strata pendidikan lebih tinggi bagi tenaga pengajar yang ada di sekolah
- b) Program sertifikasi bagi guru
- c) Pembentukan PKG (pusat kegiatan guru)
- d) Pembentukan KKG (kelompok kerja guru)
- e) Pembentukan MGMP (musyawara uru mata pelajaran)

## 3) Pengembangan Profesi

Guru harus memiliki kemampuan belajar mengajar yang baik dan dapat di mengerti oleh peserta didik. Guru yang baik memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Guru harus memiliki kompetensi dasar dalam pembelajaran yaitu sebagai berikut:

- a) Menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada siswa
- b) Menguasai landasan pendidikan untuk mengelola kelas dalam kegiatan belajar mengajar
- c) Menyusun program pelaksanaan pengajaran sesuai dengan kurikulum
- d) Mengajar dengan efektif, efisien dan menyenangkan
- e) Mengadakan evaluasi pembelajaran terhadap proses dan hasil belajar siswa

f) Melakukan proses pembimbingan kepada siswa Mampu melaksanakan administrasi sekolah sesuai dengan profesinya

g) Mengembangkan kepribadian yang baik sebagai seorang guru yang menjadi panutan dalam masyarakat.

#### 4) Komunikasi

Guru harus berkomunikasi yang baik kepada semua orang. Guru pada saat melaksanakan profesinya harus menjaga hubungan dan komunikasi yang efektif antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan siswa, guru dengan guru dan guru dengan personalia lainnya. Komunikasi yang baik efektif antara anggota sekolah dapat mewujudkan interaksi yang baik di sekolah. Kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dapat berhasil jika terjadi komunikasi yang baik antara guru dan siswa. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan komunikasi yang di antara warga sekolah.

#### 5) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah unsur yang diperlukan oleh guru untuk menjaga citra di depan siswa dan masyarakat. Disiplin merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun untuk mentaati aturan yang berlaku di masyarakat. Sehingga menciptakan aturan yang tertib dan teratur dan tidak ada pelanggaran apapun terhadap aturan tersebut. Kedisiplinan yang baik akan ditunjukkan guru dalam hal melaksanakan tugas profesinya serta kewajibannya di masyarakat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru

#### 6) Kesejahteraan

Kesejahteraan guru menjadi hal yang sangat krusial untuk diperhatikan. Tingkat kesejahteraan guru akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru di sekolah. Guru yang dihargai, dijamin kesejahteraan kemungkinan besar akan lebih fokus akan menjalankan segala tugas profesinya.

#### 7) Hubungan Dengan Masyarakat

Sekolah adalah lembaga sosial yang erat hubungannya dengan masyarakat. Begitu juga sebaliknya masyarakat tidak bisa dipisahkan dengan sekolah karena keduanya mempunyai kepentingan yang saling memengaruhi. Sekolah adalah lembaga formal yang memiliki tugas mendidik, melatih dan menggerakkan generasi muda untuk menjalankan peran mereka dimasa depan, sedangkan masyarakat adalah pengguna jasa pendidikan tersebut. Agar hubungan dengan masyarakat baik maka peningkatan profesi guru perlu untuk dilakukan.<sup>26</sup>

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik kaitanya dengan perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Setidaknya ada sepuluh factor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik dari factor internal maupun factor eksternal. Kesepuluh factor tersebut adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab tugas, minat terhadap guru, penghargaan atas tugas, peluang atas untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru. MKMP, KKG, dan diskusi terbimbing dan layanan kepustakaan.<sup>27</sup>

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Hasil telaah pustaka yang dilakukan penulis sebelumnya yang ada kaitannya dengan variable yang di teliti antara lain:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Batubara program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Tahun 2020, Dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan” metode penelitian yang di gunakan yaitu dengan menggunakan

---

<sup>26</sup> Widaya Caterine Perdani, *Etika Profesi Pendidikan Generasi Milinial 4.0* (Malang: U.B Press, 2019), 19-21.

<sup>27</sup> Slamet Riyadi, *Peran motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), 70

pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 149 orang dan jumlah sampel terdiri dari 109 orang dengan menggunakan metode sloiin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35% dan sisanya yang 65% di tentukan oleh indicator lainnya. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja guru. Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,6% dan sisanya yaitu 76,4% ditentukan oleh indikator lainnya. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya madrasah terhadap kinerja guru. budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 42,3% dan sisanya yaitu 57,7% di tentukan oleh indicator lainnya. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% ditentukan oleh indikator lainnya.

Tesis yang ditulis oleh Khairunnisa Batubara memiliki persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada variabel dependen. Di dalam tesis Khairunnisa Batubara variabel dependennya yaitu kinerja guru dan di penelitian saya variabel dependennya kinerja profesional tenaga pendidik. Sedangkan perbedaan tesis Khairunnisa Batubara dengan penelitian saya terletak pada variabel independen. Tesis Khairunnisa Batubara variabel independennya yaitu kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah sedangkan di penelitian saya variabel independennya yaitu kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Santi Auliana Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Maling Ibrahim Malang Tahun 2021 Yang Berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah,

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MtsN Se- Kabupaten Padie Jaya Provinsi Aceh”. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan partial least square melalui program smartPLS 3.0. Model pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran dan evaluasi model structural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien dan P- Value sebesar 0,441(0,000), (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P- Value sebesar 0,332 (0,002), (3) kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value 0,0630 (0,000), (4) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar -0,154 (0,171), (5) motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,245 (0,151), (6) tidak ada pengaruh yang tidak langsung kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value 0,108 (0,227), (7) tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value 0,081 (0,161)

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Efriani program pasca sarjana manajemen pendidikan fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan universitas lampung yang berjudul” Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mtsn Di Kabupaten Tanggamus “ pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket berskala 4 (empat). Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (path analysis). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 orang dan sampel 84 orang,

dalam pengambilan sampel tersebut digunakan stratified propotional random sampling (acak). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,206, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,504, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,301, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,763, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,192, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,381, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,301, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,353, terdapat pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,406.

### C. Kerangka Pikir

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki wewenang untuk mengatur, mengendalikan dan melindungi bawahannya yaitu seorang tenaga pendidik dan para pegawai untuk menyelesaikan beberapa masalah yang dihadapi. Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah A. Tabrani Rusyan menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas guru dan hasil belajar siswa.<sup>28</sup> Bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/ kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak bagi segi moneter maupun non moneter.<sup>29</sup>

Motivasi merupakan alat yang digunakan oleh kepala sekolah agar guru, staf administrasi bisa bekerja keras. Kepala sekolah harus mengetahui pola motivasi dari masing-masing guru di sekolah dalam rangka pemahaman sikap kerja yang bersangkutan.

<sup>28</sup> Abdul Rahmad, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), 66.

<sup>29</sup> Sri Azyanti, *Motivasi Kepala Sekolah*, (Yudha English Gallery, 2018), 9.



Kepala sekolah perlu memberikan motivasi bagi guru-guru dan staf administrasinya sebab ada kalanya mereka membutuhkan motivasi bagi guru-guru dan staf administrasi sebab ada kalangan mereka membutuhkan motivasi dulu sebelum melakukan kinerja baiknya.<sup>30</sup>

Kinerja guru juga diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manager lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, motivator dan inovator yang penilaiannya dilakukan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.<sup>31</sup>

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi tertentu/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Kinerja guru secara komprehensif diukur menggunakan instrument penilaian kinerja guru (PKG) yang telah dan terus dikembangkan saat ini.<sup>32</sup>

Kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar.

Hubungan alur kinerja, motivasi dan kemampuan guru dapat digambarkan sebagai berikut.<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Ketut Jelantik, *Era Revolusi Industri 4.0 dan Paradigma Baru Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2021), 70

<sup>31</sup> Abdul Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), 31-32.

<sup>32</sup> Nyoman Suarsana, *Menjadi Sosok Kepala Sekolah Inspiratif (Prasyarat, Konsep, dan Teknik Implementasinya)*, (Jakarta: Guepedia, 2020), 10

<sup>33</sup> Ansori, Luqman Hakim Hawasy, dan Muamar Qadafi, *Aspek-Aspek Teori Manajemen Pendidikan*, (Medan: Puskira Mitra Jaya, 2021), 32



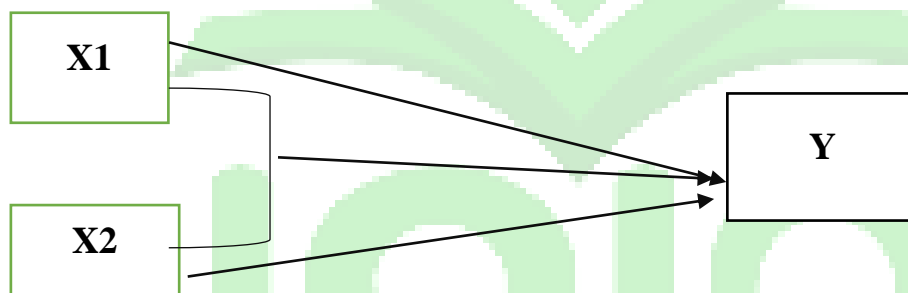


Gambar 2.1 Hubungan Alur Kinerja, Motivasi Dan Kemampuan Guru

Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka maka, maka dilakukan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X1) : Kepemimpinan Kepala Madrasah
2. Variabel Independen (X2) : Motivasi Kepala Madrasah
3. Variabel Dependen : Kinerja Tenaga Pendidik

#### Formulasi Hubungan antar Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru



Gambar 2.2 Hubungan antar Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

#### Keterangan

X1 : Kepemimpinan Kepala Madrasah

X2 : Motivasi Kepala Madrasah

Y : Kinerja Tenaga Pendidik

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kaimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang di peroleh melaui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric secara nyata.<sup>34</sup>

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, dinyatakan ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

Dalam penelitian ini dirumuskan dua bentuk hipotesis yaitu nol ( $H_0$ ) dengan hipotesis alternative ( $H_a$ ). Adapun rumusan hipotesisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiya Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun
- 2) Hipotesisi Alternatif ( $H_a$ ) : Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiya Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

---

<sup>34</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pedekatan kauntitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 96.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, yaitu ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Menurut Punch mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris dimana data-datanya dalam datanya sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif ini memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numeric.<sup>35</sup> Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian kuantitatif ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan hubungan kausal. Hubungan Kausal disini adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).<sup>36</sup>

Rancangan penelitian ini berisi sejumlah fakta yang ada di MI Tholabiyah yang akan digali peneliti dengan teknik pengumpulan data berupa angket yang akan disebar oleh peneliti yang bertujuan agar di jawab oleh tenaga pendidik di lembaga tersebut. Setelah data terkumpul, data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif berupa angka yang bisa diperoleh dari hasil pengukuran skala sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

---

<sup>35</sup> Edison Siregar, *Riset dan Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jawa Barat: Widina Media Utama, 2022), 62.

<sup>36</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 59.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tiga variabel yaitu:

1. Kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah sebagai variabel bebas (Independen).  
Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/ terikat
2. Kinerja tenaga pendidik sebagai variabel terikat (Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas/ independen.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah yang beralamat di desa Ngetrep Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Di lembaga tersebut belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik. Waktu penelitian yang digunakan peneliti yaitu dimulai pada bulan Desember

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .

Jadi populasi bukan hanya orang. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>37</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi tenaga pendidik di MI Tholabiyah dengan jumlah 22 tenaga pendidik.

---

<sup>37</sup> Sugiono, *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif,, kualitatif dan R&D*, 117

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajarinya dikarenakan keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).<sup>38</sup>

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan teknik sampling non probability sampling. Menurut Sugiono sampling jenuh adalah penentuan sampel bila mana semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>39</sup>

Berbijak pada pendapat tersebut, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah penelitian populasi yaitu dengan meneliti semua tenaga pendidik yang ada di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwana Kabupaten Madiun yang berjumlah 22 tenaga pendidik, oleh sebab itu semua dijadikan sampel.

### D. Operasional Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.<sup>40</sup> Menurut I'yanatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau

---

<sup>38</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 81

<sup>39</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 124-125

<sup>40</sup> Darmawan dan Dani, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 2016), h.108.

sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>41</sup>

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yakni dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X^1$ ), motivasi kepala sekolah ( $X^2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja tenaga pendidik ( $Y$ ).

## E. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data.

#### a. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.<sup>42</sup>

Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala madrasah. Adapun pelaksanaannya angket diberikan kepada kepala madrasah dan tenaga pendidik yang telah dijadikan sampel. Kepala madrasah

<sup>41</sup> Panut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif* (Malang: Madani, 2015), h.164-165

<sup>42</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 199

dan tenaga pendidik mengisi angket sesuai dengan kondisi yang ada di madrasah tersebut.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.<sup>43</sup>

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala likert dengan skor sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likers**

1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesenjangan untuk menyiapkan dan meneruskan keterangan-keterangan peristiwa.<sup>44</sup> Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, malah, prasasti, notulen rapat, hasil evaluasi, dan lain-lain.<sup>45</sup>

Pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi ini akan digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun, data kependidikan yang menjadi obyek

<sup>43</sup> *ibid.* 134-136

<sup>44</sup> Lexy J Moelong, *Metodelogi penelitian kuantitatif* (Bandung: Roda Karya, 1994), 135

<sup>45</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 329.

penelitian, gambaran umum MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun, visi misi dan tujuan madrasah, serta sejarah berdirinya madrasah tersebut. Dokumentasi ini dilakukan untuk mendapat dokumen-dokumen pendukung data penelitian

## 2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian dapat diartikan sebagai alat untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan data secara sistematis serta obyektif serta tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu *hipotesis*. Jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrument penelitian atau instrument pengumpulan data.<sup>46</sup> Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data tentang tingkat kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.
- b. Data tentang tingkat motivasi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.
- c. Data tentang kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

---

<sup>46</sup> Eko Sudarmanto, yenni, Ima Rahmawati, dkk, *Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif* (Yayasan Kita Menulis, 2022),74



Tabel 3.2

**Kisi-Kisi Instrument Angket Diperlukan Untuk Mengukur Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Variabel Penelitian	Indikator	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Memiliki kepribadian yang kuat	(1, 2, 3, 4, 5, 6.)	(1, 2, 3, 4, 5, 6)
	2. Kemampuan berkomunikasi	(7, 8, 9, 10, 11, 12)	(7, 9, 10, 11, 12)
	3. Kemampuan mengambil keputusan	(13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)	(14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)
	4. Memahami Kondisi Guru	(21, 22, 23, 24)	(21, 22, 23, 24)
	5. Memiliki Visi Dan Memahami Misi Lembaga	(25, 26, 27)	(25, 26, 27)
Motivasi Kepala Sekolah	1. Motivasi Finansial	(1, 2, 3, 4)	(1, 2, 3, 4)
	2. Motivasi Non Finansial	(5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12)	(7, 9, 10, 11, 12)
Kinerja Tenaga Pendidik	1. Perencanaan proses pembelajaran	(1, 2, 3, 4, 5)	(1, 2, 4, 5)
	2. Pelaksanaan proses pembelajaran	(6, 7, 8, 9, 10)	(6, 7, 8, 10)
	3. Penilaian hasil pembelajaran	(11, 12, 13, 14)	(11, 12, 13, 14)

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.<sup>47</sup> Suatu instrument dikatakan memiliki validitas logis apabila instrument tersebut di rancang dengan baik dan mengikuti teori yang ada, artinya apabila instrument disusun mengikuti ketentuan yang ada, maka secara logis sudah valid.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Saiful Anwar, *Reabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka belajar, 1997), 5.

<sup>48</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan dengan Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: STAIN PO PRESS, 2012), 81.

Kriteria pengujian validitas product moment yaitu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka intrumen dikatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid.<sup>49</sup> Selanjutnya apabila terdapat item-item pernyataan yang tidak memenuhi kriteria validitas/ tidak valid maka item tersebut akan dikeluarkan dari angket. Dalam penelitian ini  $r$  hitungnya adalah 0,432. Apabila  $r$  hitung  $>$  0,432 maka instrumen tersebut valid. Tetapi jika  $r$  hitung  $<$  0,432 instrumen tersebut tidak valid.

Dalam uji validitas instrumen penelitian, peneliti mengambil sampel sebanyak 22 responden dengan bantuan Microsoft Excel 2010. Dari hasil perhitungan validitas instrumen terdapat 25 butir soal variabel kepemimpinan, 9 butir soal pernyataan variabel motivasi dan 12 butir pernyataan variabel kinerja tenaga pendidik.

Hasil pengolahan data dengan uji validitas kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik yang dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No Soal	r hitung	r tabel	Hasil
1.	0,599	0,432	Valid
2.	0,523	0,432	Valid
3.	0,554	0,432	Valid
4.	0,451	0,432	Valid
5.	0,430	0,432	Valid
6.	0,586	0,432	Valid
7.	0,646	0,432	Valid
8.	0,299	0,432	Tidak Valid
9.	0,442	0,432	Valid
10.	0,624	0,432	Valid
11.	0,558	0,432	Valid
12.	0,604	0,432	Valid
13.	0,202	0,432	Tidak Valid
14.	0,519	0,432	Valid

<sup>49</sup> Budi Darma., *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS( Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Liner Sederhana dan Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, (Bogor: Guepedia, 2021), 8.

No Soal	r hitung	r tabel	Hasil
15.	0,466	0,432	Valid
16.	0,564	0,432	Valid
17.	0,571	0,432	Valid
18.	0,561	0,432	Valid
19.	0,521	0,432	Valid
20.	0,501	0,432	Valid
21.	0,458	0,432	Valid
22.	0,586	0,432	Valid
23.	0,498	0,432	Valid
24.	0,787	0,432	Valid
25.	0,619	0,432	Valid
26.	0,461	0,432	Valid
27.	0,495	0,432	Valid

Instrument nomor 8 dan 13 tidak valid sehingga tidak diikuti pada analisis selanjutnya, sedangkan nomor item yang valid dan digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu butir soal pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27.

**Tabel 3.4**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Intrumen Motivasi Kepala Madrasah**

No. Soal	r tabel	r hitung	Hasil
1.	0,452	0,432	Valid
2.	0,619	0,432	Valid
3.	0,596	0,432	Valid
4.	0,536	0,432	Valid
5.	0,334	0,432	Tidak Valid
6.	0,328	0,432	Tidak Valid
7.	0,476	0,432	Valid
8.	0,113	0,432	Tidak Valid
9.	0,408	0,432	Valid
10.	0,528	0,432	Valid
11.	0,540	0,432	Valid
12.	0,522	0,432	Valid

Instrument nomor 5, 6, 8 tidak valid sehingga tidak diikuti pada analisis selanjutnya, sedangkan nomor item yang valid dan digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu butir soal pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12.

**Tabel 3.5**  
**Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Tenaga Pendidik**

No. Soal	r hitung	r tabel	Hasil
1.	0,524	0,432	Valid
2.	0,690	0,432	Valid
3.	0,378	0,432	Tidak Valid
4.	0,723	0,432	Valid
5.	0,698	0,432	Valid
6.	0,437	0,432	Valid
7.	0,542	0,432	Valid
8.	0,736	0,432	Valid
9.	0,145	0,432	Tidak Valid
10.	0,655	0,432	Valid
11.	0,704	0,432	Valid
12.	0,567	0,432	Valid
13.	0,723	0,432	Valid
14.	0,582	0,432	Valid

Instrument nomor 3, 9 tidak valid sehingga tidak diikuti pada analisis selanjutnya, sedangkan nomor item yang valid dan digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu butir soal pernyataan nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif reliabilitas berkenaan dengan apakah penelitian itu dapat diulang atau direplikasi oleh peneliti lain dan menemukan hasil yang sama bila peneliti menggunakan metode yang sama. Jadi reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi.<sup>50</sup>

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrument peneliti berpedoman pada pendapat Suharmi. Adapun hasil dari reliabilitas dapat dilihat pada table berikut ini.<sup>51</sup>

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi Nilai R**

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
--------------------	----------------------

<sup>50</sup> Muh Fitrah, Lutfhiyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Study Kasus* (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), 89.

<sup>51</sup> Suharmi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksa, 2000), 75.

0,00- 0,200	Sangat Rendah
0,200- 0,400	Rendah
0,400- 0,600	Cukup
0,600- 0,800	Tinggi
0,800-1,000	Sangat Tinggi

Uji reabilitas yang diukur dengan menggunakan koefisiensi Alp Cronbach memiliki kriteria yaitu jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka instrument tersebut dinyatakan reliable. Jika nilai Alpha Cronbach  $< 0,6$  maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliable.

Adapun teknik yang digunakan untuk menghitung reabilitas peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS 25. Sehingga ditemukan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *croanbach alfa* sebesar 0,891. Mengacu pada kriterian Uji reabilitas yang diukur dengan menggunakan koefisiensi Alp Cronbach jika nilai *croanbach alfa* lebih besar dari 0,6 maka instrument tersebut dikatakan reliabel ( $0,891 > 0,6$ ), oleh karena itu di ambil kesimpulan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala madrasah di katakan reliable sangat tinggi.

**Tabel 3.8**  
**Uji Reabilitas Motivasi Kepala Madrasah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *croanbach alfa* sebesar 0,630. Mengacu pada kriterian Uji reabilitas yang diukur dengan menggunakan

koefisiensi Alp Cronbach jika nilai *croanbach alfa* lebih besar dari 0,6 maka instrument tersebut dikatakan reliabel ( $0,673 > 0,6$ ), oleh karena itu di ambil kesimpulan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kepala madrasah di katakana reliabel tinggi

**Tabel 3.9**  
**Uji Reabilitas Kinerja Tenaga Pendidik**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	12

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *croanbach alfa* sebesar 0,808. Mengacu pada kriterian Uji reabilitas yang diukur dengan menggunakan koefisiensi Alp Cronbach jika nilai *croanbach alfa* lebih besar dari 0,6 maka instrument tersebut dikatakan reliabel ( $0,858 > 0,6$ ), oleh karena itu di ambil kesimpulan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja tenaga pendidik di katakana reliable sangat tinggi.

### G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh respon, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.<sup>52</sup> Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistic deskripsi. Dalam statistic deskripsi dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis

<sup>52</sup> Sugiono, *Metodelogi Penelian Pendidikan Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 207.

regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi.<sup>53</sup>

### 1. Statistika Destriptif

Penggunaan statistic deskripsi ini bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean median, modus dan standar deviasi.<sup>54</sup> Analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistik 25. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan statistic deskripsi yaitu untuk menjawab rumusan masah nomer 1 dan 2 dengan melihat nilai mean dan standar deviation.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda.<sup>55</sup> Dalam penelitian ini uji klasik yang digunakan peneliti yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai yang residual yang berdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan ada masing-masing variabel tetapi pada nilai residunya. Untuk mempercepat perhitungan ini peneliti menggunakan program IBM SPSS 25 untuk menguji normalitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Shapiro wilk. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Begitujuga sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka data tersebut todak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

<sup>53</sup> *Ibid.* 209

<sup>54</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Radja Grafindo: 2006), 193.

<sup>55</sup> Nikolaus Duli, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS* (DIY: CV Budi Utama, 2019), 141-120

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi berganda. Dalam penelitian ini peneliti menghitungnya menggunakan aplikasi IBM SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Melihat nilai tolerance yaitu : jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Begitujuga sebaliknya, jika nilai tolerance  $< 0,10$  maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
  - b. Melihat nilai VIF (variance inflation factor) yaitu jika nilai VIF  $< 10.00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sebegitu juga sebaliknya jika VIF  $> 10.00$  maka artinya terjadi multikolinearitas data yang diuji.
- c. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik-teknik analisis yang akan digunakan bisa digunakan atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji linieritas dengan anova. Uji linieritas dengan anova ditentukan dengan menguji masing-masing variabel x nya terhadap variabel y nya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat probability dari linearity nya dengan melihat nilai deviation from linearity dengan ketentuan jika deviation from linearity  $> 0,05$  maka terjadi hubungan linier antar variabel independen dengan variabel dependen. Jika deviation from linearity nya  $< 0,05$  maka tidak terjadi hubungan linier antar variabel independen dengan variabel dependen.

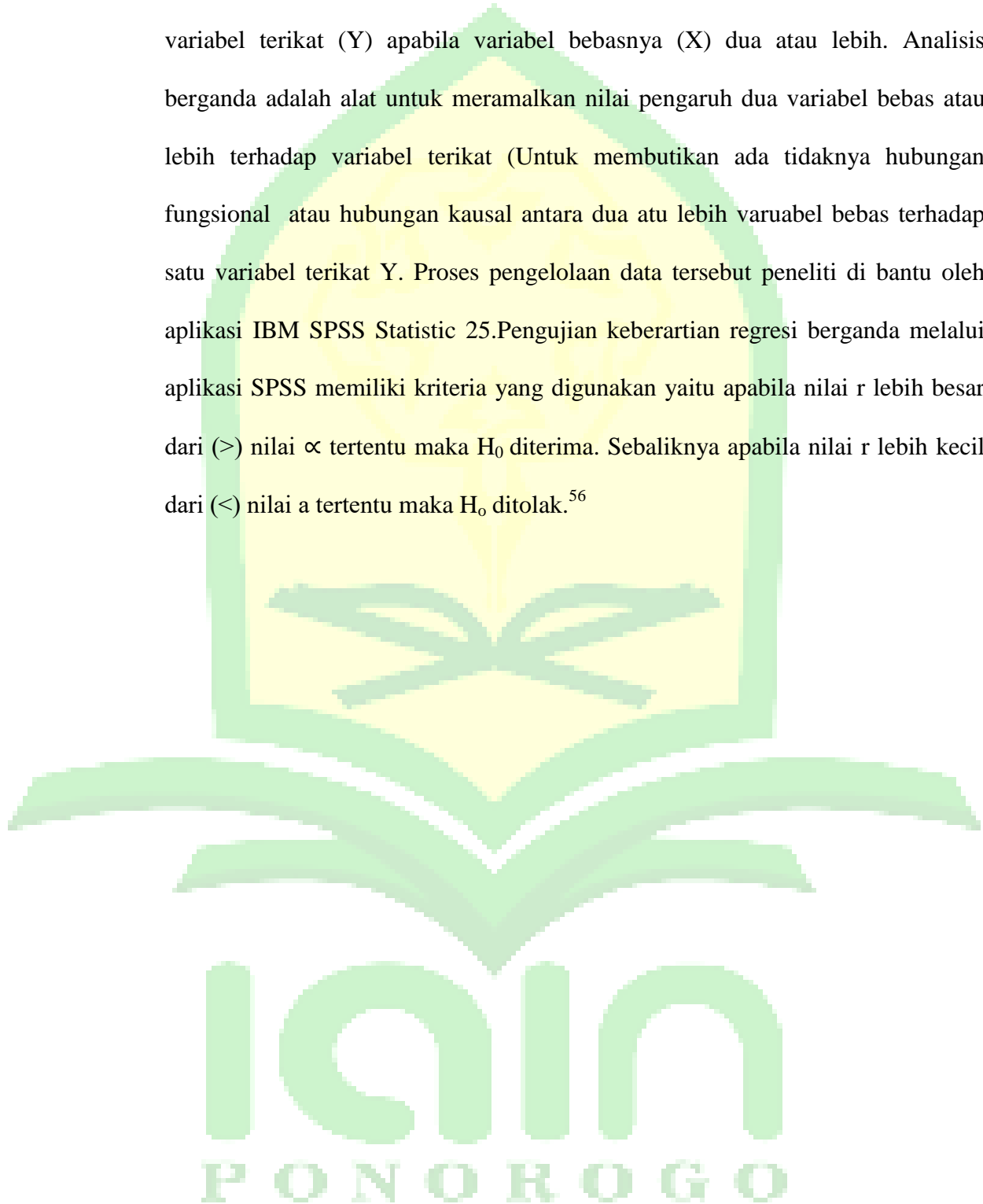
d. Uji Hipotesis

- 1) Analisis Uji Regresi Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui korelasi dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat



.Untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 yaitu menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaan dari analisis berganda ini yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat (Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat Y. Proses pengelolaan data tersebut peneliti di bantu oleh aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Pengujian keberartian regresi berganda melalui aplikasi SPSS memiliki kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai r lebih besar dari ( $>$ ) nilai  $\alpha$  tertentu maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya apabila nilai r lebih kecil dari ( $<$ ) nilai  $\alpha$  tertentu maka  $H_0$  ditolak.<sup>56</sup>



---

<sup>56</sup> Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2007), 201

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Profil Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah

Nama lembaga	: Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah
Alamat	: Jln Madrasah. No 18. Ds Ngetrep
Kecamatan	: Jiwan
Kabupaten	: Madiun
Provinsi	: Jawa Timur
Kode Pos	: 63161
No. Tlp	: 0351-475608
Nama Yayasan	: At-Thohirin
Status Sekolah	: Swasta
Status Lembaga MI	: swasta
No. SK Kelembagaan	: Nomor: L.m./3/52/A/1978
NSM	: 111235190043
NPSN	: 60717726
Tahun Didirikan	: 1969
Status Tanah	: 408
Luas Tanah	: 408 m <sup>2</sup>
Nama Kepala Sekolah	: Yatini, S.Ag.
No. SK. Kepala Sekolah	: 014/SK.YAT/VII/2022
Masa Kerja Kepala	: 1 tahun
Status Akreditasi	: B
No. SK Akreditasi	: 133/ BAN-S/M.35/SK/X/2018

## 2. Visi dan Misi MI Tholabiyah

### a. Visi MI Tholabiyah

Mewujudkan lulusan madrasah : beriman, bertaqwa, berilmu, berbudi luhur, beramal dan berprestasi, serta sehat jasmani dan rohani

### b. Misi MI Tholabiyah

- 1) Menumbuhkan kesadaran beribadah dan penghayatan nilai-nilai agama serta akhla mulia
- 2) Menyelenggarakan sisitem belajar yang efektif
- 3) Mengembangkan sikap kemandirian dan kepemimpinan
- 4) Mengemabngkan minat dan bakat siswa

## 3. Sarana dan Prasarana

Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah memiki sarana dan prasana untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Sarana dan prasarana tersebut meliputi kantor guru, ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, ruang kelas, aula, mushola, perpustakaan, toilet guru, toilet siswa, kantin, gudang, tempat parkir, dan UKS.

## 4. Letak Geografis MI Tholabiyah

MI Tholabiyah merupakan lembaga di bawah naungan Kementerian Agama yang beralamatkan di Jln Madrasah, No.18, Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Lokasi MI Tholabiyah ini terletak pada geografis yang cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah permukiman penduduk. Madrasah Ibtidaiyah ini dibangun dengan pertimbangan tata letak banguan yang memberikan kenyamanan untuk belajar.hal ini dapat dilihat dari letak ruang kelas yang agak jauh dari kebisingan kendaraan yang melintasi jalan raya sehingga dapat menyebabkan nyaman siswa dalam proses belajar mengajar.

## 5. Kegiatan Ekstrakurikuler

MI Tholabiyah memiliki beberapa ekstrakurikuler yang digunakan untuk mengembangkan diri peserta didik. Ekstrakurikuler tersebut meliputi drumband, pramuka, hadroh, renang, dll.

## B. Deskripsi Statistik

### 1. Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah MI Tholabiyah Kecamatan Jiwon Kabupaten Madiun

Pada deskripsi data ini bertujuan untuk menggambarkan data tentang kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwon Kabupaten Madiun. Untuk mengetahui data kepemimpinan kepala madrasah peneliti menyebarkan angket yang sudah dijawab oleh tenaga pendidik yang berjumlah 22 orang. Dalam pengambilan data angket dari responden system perskorannya menggunakan skala likers. Hasil tersebut dapat dilihat tabel dibawah ini tentang hasil skor kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwon Kabupaten Madiun.

**Tabel 4.1**  
**Skor Jawaban Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No.	Skor Angket	Frekuensi
1.	125	1
2.	116	1
3.	115	2
4.	114	1
5.	112	1
6.	110	2
7.	109	1
8.	106	3
9.	107	1
10.	104	1
11.	102	1
12.	104	1
13.	102	1
14.	100	2
15.	98	1

No.	Skor Angket	Frekuensi
16.	99	1
17.	97	1
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa perolehan skor variabel kepemimpinan tertinggi adalah yaitu 125 dengan jumlah frekuensi 1 orang dan perolehan skor terendah yaitu dengan skor 99 dengan jumlah frekuensi 1 orang. Dari data tabel diatas kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori, kategori tersebut yaitu baik, cukup baik, dan kurang baik. Untuk mengetahui kategori tersebut peneliti ini menggunakan program bantuan IBM SPSS Statistik 25 dengan mencari mean dan standar deviasi. Berikut ini adalah hasil output menggunakan program IBM SPSS Statistik 25:

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Statistis Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan kepala madrasah	22	97	125	107.59	7.242
Valid N (listwise)	22				

*Sumber : Output IBM SPSS Statistik 25*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai mean sebesar 107.56 dan dibulatkan menjadi 107 dan standar deviation sebesar 7.242 dibulatkan menjadi 7 dengan nilai terendah 97 dan tertinggi sebesar 125. Untuk pengelompokan ini peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

- Jika skor lebih dari  $(Mx) + 1 \cdot \text{Standar deviaton}(SDx)$  dikategorikan dengan baik
- Apabila skor kurang dari  $\text{mean}(Mx) - 1 \cdot \text{Standar Deviaton}(SDx)$  dikategorikan sebagai cukup baik
- Skor antara  $\text{mean } Mx - 1 \cdot \text{Standar Standar Deviaton } (Dx)$  dengan  $Mx + SDx$  adalah termasuk kategori kurang baik

Adapun daftar pengolahan data kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai berikut :

- a.  $Mx + 1 \cdot \text{Standar Deviaton}$   $= 107,59 + 1 \cdot 7,242$   
 $:= 107,59 + 7,242$   
 $= 114,832$  (dibulatkan menjadi 114)
- b.  $Mx - 1 \cdot \text{Standar Deviason}$   $: 107,59 - 1 \cdot 7,242$   
 $: 107,59 - 7,242$   
 $: 100,38$  (Dibulatkan menjadi 100)

Berdasarkan paparan data di atas dapat diartikan sebagai jika skor yang diperoleh tersebut di kategorikan kepemimpinan dan motivasi lebih dari 114 di kategorikan kepemimpinan kepala madrasah adalah baik. Sedangkan jika skor yang di peroleh 100-114 di kategorikan cukup baik. Dan skor yang kurang dari 100 dikategorikan kurang baik. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Presentase dan Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah**

No	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	Lebih dari 114	5	22,73 %	Baik
2.	100 sampai dengan 114	14	63,54%	Cukup Baik
3.	Kurang dari 100	3	13,63%	Kurang Baik
	<b>Jumlah</b>	22	100%	

Berdasarkan tabel presentase dan kategori di atas dapat di ambil penjelasan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dengan kategori baik memiliki frekuensi 5 responden dengan presentasi 27,73 %, dalam kategori cukup baik memiliki jumlah frekuensi 14 responden dengan presentase 63,54% dan dalam kategori kurang baik dengan jumlah frekuensi sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 13,63%. Dengan demikian, secara umum kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dalam kategori cukup baik dengan presentase 63,54%.

## 2. Deskripsi Data Motivasi Kepala Madrasah MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

Pada deskripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran data mengenai motivasi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Untuk mengetahui motivasi kepala sekolah peneliti menyebarkan angket kepada responden sebanyak 22 kepada tenaga pendidik dilembaga tersebut. Pemberian skor angket menggunakan skala likert. Hasil skor angket motivasi yang diberikan sebanyak 22 responden yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Skor Jawaban Angket Motivasi Kepala Madrasah**

No.	Skor Angket	Frekuensi
1.	27	1
2.	31	1
3.	32	2
4.	33	5
5.	34	2
6.	35	3
7.	36	1
8.	37	2
9.	38	2
10.	39	1
11.	41	1
12.	29	1
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>

Dari tabel skor angket motivasi kepala madrasah memiliki skor tertinggi yaitu memperoleh 41 dan skor terendah sebesar 27 dengan frekuensi 1 responden. Perolehan skor tersebut yaitu dengan menyebarkan angket ke 22 responden dengan menggunakan penilaian skala likers, penyebaran angket tersebut dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Dari tabel motivasi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah di kelompokkan menjadi 3 kategori yaitu baik, cukup baik dan kurang baik. Dalam hal ini agar memudahkan peneliti yaitu menggunakan program IBM SPSS Statistik 25 dengan mencari mean dan standar deviasi.

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif Statistik Motivasi Kepala Madrasah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	22	27	41	34,32	3,272
Valid N (listwise)	22				

*Sumber: Output Program IBM SPSS Statistik 25*

Dalam analisis ini peneliti untuk memperoleh jawaban ada atau tidakkah tingkat motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan mean dan standar deviasi untuk menentukan kategori motivasi kepala madrasah baik, cukup baik dan kurang baik. Dari tabel deskriptif statistic motivasi kepala madrasah dapat dilihat bahwan nilai mean (Mx) yaitu sebesar 34,32 dan standar deviation sebesar 3,272 dengan skor nilai tertinggi yaitu 41 dan terendah yaitu 27. Untuk mengetahui tingkatan motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah tergolong baik, cukup baik dan kurang baik dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus dibawah ini:

- a. Jika skor lebih dari (Mx) mean + 1. Standar devation(SDx) dikategorikan dengan baik
- b. Apabila skor kurang dari mean(Mx) - 1. Standar Deviaton(SDx) dikategorikan sebagai cukup baik
- c. Skor antara mean Mx – 1. Standar Standar Devation (Dx)dengan Mx + SDx adalah termasuk kategorikan kurang baik.

Adapun daftar pengolahan data motivasi dengan rumusan di atas yaitu sebagai berikut:

- a. Mx +1. Standar Deviation : 34,32 + 1. 3,272  
: 34,18 + 3,272  
P O N O : 37,592 (di bulatkan menjadi 38)
- b. Mx – 1. Standar Deviation : 34,32– 1. 3,272  
: 34,18 – 3,272



: 31,048( dibulatkan menjadi 31)

Berdasarkan perhitungan dengan rumus di atas dapat diketahui bahwa skor yang lebih dari 38 dikategorikan tingkat motivasi kepala madrasah baik, skor yang kurang dari 31 di kategorikan tingkat motivasi kepala madrasah kurang baik dan skor antara 31-38 di kategorikan tingkat motivasi kepala madrasah cukup baik. Untuk mengetahui lebih jelas tingkat motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dapat di lihat tabel di bawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Presentase dan kategori Motivasi Kepala Madrasah**

No.	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	Lebih dari 38	2	9,1 %	Baik
2.	Antara 31-38	18	81,8 %	Cukup Baik
3.	Di bawah 31	2	9,1 %	Kurang Baik
	Jumlah	22		

Berdasarkan tabel presentase dan kategori di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi kepala madrasah dikategorikan baik dengan frekuensi 2 responden dengan presentasi 9,1%, motivasi kepala madrasah dengan kategori cukup baik dengan jumlah frekuensi 18 responden dengan presentase 81,8 % dan motivasi kepala madrasah dengan kategori kurang baik berjumlah 2 responden dengan presentase 9,1 %. Dengan demikian, secara umum motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun di kategorikan cukup baik dengan jumlah presentase sebesar 81,8%.

### 3. Deskripsi Data Kinerja Tenaga Pendidik Di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

Pada deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Data ini diperoleh dari nilai skor angket yang di berikan kepada responden. System pemberian skor ini menggunakan skala likert. Dalam analisis ini peneliti untuk memperoleh jawaban ada atau tidakkah tingkat kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan

Kabupaten Madiun, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan mean dan standar deviasi untuk menentukan kategori kinerja tenaga pendidik itu baik, cukup baik dan kurang baik. Dalam perhitungan tersebut peneliti menggunakan program bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Hasil skor angket kinerja yang diberikan kepada 22 responden yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Jawaban Angket Kinerja Tenaga Pendidik**

No.	Skor Angket	Frekuensi
1.	55	1
2.	52	1
3.	51	2
4.	50	3
5.	49	2
6.	48	9
7.	49	2
8.	46	1
9.	45	1
<b>Jumlah</b>		22

Dari tabel skor perolehan angket kinerja tenaga pendidik dapat disimpulkan bahwa nilai skor tertinggi yaitu sebesar 55 dengan frekuensi 1 responden dan skor terendah yaitu sebesar 45 dengan jumlah 1 responden. Dari data di atas kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu kategori baik, cukup baik dan kurang baik. Untuk menentukan 3 kategori ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistik 25 dengan mencari nilai mean dan standar deviasi, sehingga dapat diperoleh hasil di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Diskriptif Statistik Kinerja Tenaga Pendidik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja tenaga pendidik	22	45	55	48.95	2.340
Valid N (listwise)	22				

Sumber: Output IBM SPSS Statistik 25

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai mean sebesar 48,95 pada nilai standar deviasi sebesar 2,340 dengan nilai skor terendah sebesar 45 dan skor tertinggi

sebesar 55. Untuk mengetahui tingkatan motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah tergolong baik, cukup baik dan kurang baik dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus dibawah ini:

- a. Jika skor lebih dari  $(Mx) \text{ mean} + 1. \text{ Standar deviation}(SDx)$  dikategorikan dengan baik.
- b. Apabila skor kurang dari  $\text{mean}(Mx) - 1. \text{ Standar Deviaton}(SDx)$  dikategorikan sebagai cukup baik.
- c. Skor antara  $\text{mean } Mx - 1. \text{ Standar Standar Devation } (Dx)$  dengan  $Mx + SDx$  adalah termasuk kategorikan kurang baik.

Adapun data pengolahan kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah dengan rumus diatas sebagai berikut:

- a.  $Mx(\text{Mean}) + 1. \text{ Standar Deviation}$  :  $48,95 + 1. 2,340$   
 :  $48,95 + 2,340$   
 : 51,29 (dibulatkan menjadi 51)
- b.  $Mx(\text{Mean}) - 1. \text{ Standar Deviation}$  :  $48,95 - 1. 2,340$   
 :  $48,95 - 2,340$   
 : 46,61 (dibulatkan menjadi 47)

Berdasarkan perhitungan dengan rumus di atas dapat di ketahui bahwa skor yang lebih dari 51 dapat dikategorikan kinerja tenaga tenaga pendidik baik, skor yang kurang dari 47 dikategorikan kinerja tenaga pendidik kurang baik dan skor antara 47-51 dikategorikan kinerja tenaga pendidik cukup baik. Untuk mgetahui tingakt kinerja tenaga pendidik itu baik, cukup baik dan kurang dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Presentase dan Kategori Kinerja Tenaga Pendidik\**

No.	Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	Lebih dari 51	3	13,6 %	Baik
2.	Antara 47-51	16	72,8%	Cukup Baik
3.	Dibawah 47	3	13,6%	Kurang Baik
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>		

Dalam tabel presentase dan kategori kinerja tenaga pendidik dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga pendidik yang di kategorikan baik sebanyak 3 respondendengan jumlah presentase 13,6 %, tingkat kinerja tenaga pendidik dengan kategori cukup baik terdapat 16 responden dengan jumlah presentase sebesar 72,8% dan tingkat kinerja tenaga pendidik dengan kategori kurang baik terdapat 3 responden dengan jumlah presentase sebesar 13,6%. Dengan demikian, kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun di kategorikan cukup baik dengan jumlah presentase 72,8%

## C. Inferensial Statistik

### 1. Uji Asumsi

#### a. Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang guna untuk mengetahui apakah sebaran data pada sebuah variabel itu berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 25 dengan uji normalitas menggunakan Shapiro wilk. Uji normalitas menggunakan Shapiro wilk merupakan uji yang memiliki sampel yang relative kecil dalam hal ini maka peneliti dalam uji normalitas menggunakan Shapiro wilk. Untuk lebih jelaskan dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas Menggunakan Shapiro Wilk**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan	.098	22	.200 <sup>*</sup>	.953	22	.363
Motivasi	.116	22	.200 <sup>*</sup>	.980	22	.914
Kinerja	.205	22	.017	.924	22	.092

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Output IBM SPSS Statistik 25

Berdasarkan tabel di atas dalam uji normalitas menggunakan Shapiro wilk dapat diketahui bahwa nilai sig variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,363, motivasi (X2) sebesar 0,914 dan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,092 Dalam uji normalitas menggunakan Shapiro wilk jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data/ variabel tersebut berdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 maka distribusi data/ variabel tersebut berdistribusi tidak normal. Dari paparan data di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa data/ variabel diatas berdistribusi normal semua.

b. Linieritas

Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Jika variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang linier maka tidak bisa digunakan untuk analisis regresi selanjutnya. Dalam uji linieritas ini peneliti menggunakan program bantuan IBM SPSS Statistic 25 dalam memudahkan dalam pengujian. Variabel bisa dikatakan linier jika nilai signifikan pada deviation from linearity lebih besar ( $>$ ) dari 0,05. Berikut adalah hasil uji linieritas yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Linieritas Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Kepemimpinan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja tenaga pendidik * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	95.788	15	6.386	1.999	.201
		Linearity	9.744	1	9.744	3.050	.131
		Deviation from Linearity	86.044	14	6.146	1.924	.216
	Within Groups		19.167	6	3.194		
	Total		114.955	21			

Sumber: Output IBM SPSS Statistik 25

Dari tabel uji linieritas kinerja tenaga pendidik dengan kepemimpinan kepala madrasah nilai signifikan sebesar 0,216. Sehingga terdapat hubungan linier secara

signifikan antara kinerja tenaga pendidik dengan kepemimpinan kepala madrasah.

Karena,  $0,216 > 0,05$ .

**Tabel 4.12**  
**Uji linieritas Kinerja Tenaga Pendidik dengan Motivasi**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja tenaga pendidik * motivasi	Between Groups	(Combined)	79.955	11	7.269	2.077	.130
		Linearity	36.292	1	36.292	10.369	.009
		Deviation from Linearity	43.663	10	4.366	1.248	.367
	Within Groups		35.000	10	3.500		
	Total		114.955	21			

*Sumber: Ouput IBM SPSS Statistik 25*

Berdasarkan tabel diatas uji linieritas kinerja tenaga pendidik dengan motivasi kepala sekolah dikatakan memiliki hubungan yang linier secara signifikan antara kinerja tenaga oendidik dengan motivasi kepala madrsah. Hal ini dibuktikan bahwa dilihat dari deviation of linearity lebih besar dari pada sinifikat ( $0,367 > 0,05$ )

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna dengan variabel bebas dalam satu model regresi berganda. Pengambilan keputusan dari uji multikolinieritas ini melihat nilai tolerance. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang memiliki arti tidak terjadi muktikolinieritas terhadap data-data yang diuji. Jika nilai tolerance kurang dari 0,10 maka ada multikolinieritas terhadap data-data yang diuji. Dalam uji ini peneliti menggunakan program bantuan IBM SPSS Statistic 25. Untuk lebih jelaskan hasil uji multikolinieritas dapat melihat tabel di bawah ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.621	7.724		2.799	.011		
	Kepemimpinan	.116	.056	.360	2.093	.050	.987	1.013
	Motivasi	.431	.123	.603	3.503	.002	.987	1.013

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Diketahui nilai tolerance variabel X1 dan X2 yaitu 0,987 dan nilai VIF sebesar 1,013. Dapat diambil kesimpulan bahwa nilai VIF < 10,00 (1,013 < 10,00) dan nilai tolerance > 0,10 (0,987 > 0,10) sehingga dapat diartikan bahwa variabel bebas yang ada pada regresi linier berganda ini tidak mengalami gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### d. Uji Hipotesis dan Intepretasi

Untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh kepemimpinan dan motivasikepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun maka peneliti menggunakan program bantuan IBM SPSS Statistik 25 dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh tersebut. Analisi regresi linier berganda disini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat melihat tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut:

##### 1. Persamaan Linier Berganda

**Tabel 4.14**  
**Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.621	7.724		2.799	.011		
	Kepemimpinan	.116	.056	.360	2.093	.050	.987	1.013
	Motivasi	.431	.123	.603	3.503	.002	.987	1.013

a. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel koefisiensi, dikolom B terdapat nilai constant yaitu sebesar 21,621 sedangkan nilai kepemimpinan sebesar 0,116 dan nilai motivasi sebesar 0,431 sehingga persamaan regresinya ditulis

$$Y = a + b_1 X + b_2 X$$

$$= 21,621 + 0,116 + 0,431$$

Keterangan

X = variabel independen

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai regresi

Sehingga dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa

- (a) Konstanta sebesar 21,621 artinya jika kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah nilainya 0,116 dan 0,431 maka kinerja tenaga pendidik sebesar 21,621
- (b) Koefisiensi variabel kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah yaitu 0,116 dan 0,431 artinya jika kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja tenaga pendidik kepada kepala madrasah akan mengalami peningkatan 0,116 dan 0,431 satuan. Koefisiensi bernilai positif yang memiliki arti ada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah adalah positif, artinya semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah maka semakin meningkat pula kinerja tenaga pendidik.

## 2. Uji F ( $F_{hitung}$ $F_{tabel}$ )

Uji F diperuntukkan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dipada tabel dibawah ini.



**Tabel 4.15**  
**Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	51.027	2	25.514	7.583	.004 <sup>b</sup>
Residual	63.927	19	3.365		
Total	114.955	21			

a. Dependent Variable: kinerja  
b. Predictors: (Constant), motivasi , kepemimpinan

Sumber : Output IBM SPSS Statistik 25

### Hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun

$H_a$  : Ada Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

Berdasarkan nilai signifikan di atas dapat diperoleh  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti  $H_a$  diterima. Yang memiliki arti bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun.

### 3. Model summary/ Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.444	.385	1.834

a. Predictors: (Constant), motivasi , kepemimpinan

Sumber: Output IBM SPSS Statistik 25

R adalah korelasi berganda. Korelasi berganda adalah korelasi dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R dalam tabel sebesar 0,666. Dalam hal ini memiliki arti bahwa ada korelasi antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik. R squer dalam tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi. R squer dalam tabel sebesar 0,444. Jumlah R quer akan dirubah menjadi persen sehingga memiliki nilai sebesar 44,4 % dan 55,6% dipengaruhi oleh factor lain.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Madrasah**

Berdasarkan tabel 4.3 kepala madrasah memiliki kepemimpinan dengan kategori baik sebanyak 5 responden dengan tingkat presentase sebesar 22,73%, dalam kategori cukup baik sebanyak 14 responden dengan jumlah presentase sebesar 63,54% dan yang kategori kurang sebanyak 3 responden dengan jumlah frekuensi sebesar 13,63%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah cukup baik dengan jumlah responden sebesar 14 dengan jumlah presentase sebesar 63,54%

Kepemimpinan kepala madrasah dikatakan baik sebanyak 5 responden dengan jumlah presentase sebesar 22,73%. Responden tersebut menilai kepemimpinan kepala madrasah dengan kategori baik dalam pengisian angket yang sudah di sebar oleh peneliti rata-rata menilai setuju dan sangat setuju dengan perolehan nilai skala likert memperoleh point 5 dan 4. Dalam kategori ini kepemimpinan kepala madrasah indicator yang sudah dijalankan sudah berjalan dengan baik. Hal ini telah menunjukkan bahwa ada 5 responden tersebut menyatakan kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun secara umum sudah baik hal ini perlu untuk ditingkatkan lagi. Hal ini menunjukkan bahwa 5 responden tersebut menyatakan

kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah secara umum sudah baik.

Kepemimpinan kepala madrasah di kategorikan sudah cukup baik dengan 14 responden dengan presentase 63,54%. Rata-rata responden menilai dengan kategori cukup baik ini dengan point 4, 5, bahkan juga ada yang menilai dengan point 3. Hal ini menunjukkan bahwa 14 responden ini menilai kepemimpinan kepala madrasah dengan kategori cukup baik dan bisa untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan kepala madrasah di kategorikan kurang adalah dengan 3 responden dan jumlah persentasenya yaitu sebesar 13,63%. Rata-rata responden dengan menilai kurang ini menilai dengan point 1,3, dan 4.

Berdasarkan hasil angket kepemimpinan kepala madrasah pada soal nomor 8 “ komunikasi kepala sekolah saya dengan komite sekolah berjalan dengan baik” pernyataan nomor 8 ini membahas mengenai kemampuan kepala madrasah untuk berkomunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah belum terjalin dengan belum maksimal. Dikatakan belum maksimal karena ada responden menilai pernyataan ini dengan 3 poin.

Responden yang memperoleh skor yang paling tinggi rata-rata menilai dengan point 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah baik dan bisa ditingkatkan lagi.

Tingkat kepemimpinan yang ada di MI Tholabiyah dikategorikan sudah cukup baik. Dalam teori wartini menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang kuat, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengambil keputusan, memahami guru dan memiliki visi misi lembaga.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Wartini, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, 17

Berdasarkan tabel 4.6 motivasi kepala madrasah memiliki motivasi baik memiliki jumlah responden 2 dengan jumlah presentase 9,1%. motivasi kepala madrasah yang memiliki kategori cukup baik dengan jumlah responden 18 dan presentase 81,8% dan motivasi kepala madrasah yang memiliki kategori kurang baik memiliki jumlah responden 2 dan memiliki presentase 9,1% . Secara umum hal ini menyatakan bahwa motivasi kepala madrasah sudah cukup baik.

Motivasi kepala madrasah dengan kategori baik sebanyak 2 responden dengan presentase 9,1%. Responden yang menilai kategori baik yaitu rata-rata menilai hasil angket dengan point 4 dan 5. Dalam kategori ini motivasi kepala madrasah dalam pembentukannya indikator yang sudah dijalankan telah ada dan di jalankan sudah baik hal ini menunjukkan bahwa 2 responden tersebut menyatakan motivasi kepala madrasah secara umum sudah baik.

Motivasi kepala sekolah yang memiliki kategori cukup yaitu memiliki jumlah responden sebesar 18 dan jumlah persentasenya 81,8%. Rata-rata responden menilai hasil angket yaitu dengan point 3, 4 dan sebagian ada yang 5. Hal ini menunjukkan bahwa 18 responden tersebut menyatakan motivasi kepala madrasah sudah cukup baik.

Motivasi kepala madrasah yang memiliki kategori kurang memiliki jumlah responden 2 dengan jumlah presentase sebesar 9,1%. Rata-rata responden menilai hasil angket dengan perolehan skor point 4,3 bahkan juga ada yang 2.

Berdasarkan soal pernyataan nomor 8 “ kepala sekolah menyediakan fasilitas yang mendukung suasana / lingkungan kerja yang kondusif” pernyataan nomor 8 ini membahas mengenai motivasi finansial. Hal ini menandakan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah belum melakukan secara maksimal dalam menyediakan fasilitas yang mendukung suasana lingkungan kerja yang kondusif. Dikatakan belum secara maksimal karena ada responden lain menilai pernyataan dengan point 3.

Responden yang mendapatkan skor tertinggi rata-rata menilai soal pernyataan nomor 1 yaitu dengan point 4 yang membahas mengenai motivasi finansial. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kepala Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah yang memberikan hadiah sangat baik dalam kinerja tenaga pendidik sehingga terciptanya lembaga pendidikan yang unggul dan kualitas dan dapat bersaing dengan sekolah lainnya.

Dalam hal ini sama dengan teori yang dikemukakan hendra riofita yang menyatakan bahwa motivasi finansial langsung merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji. Jika motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik yang tinggi maka akan berpengaruh kepada kinerja tenaga pendidik.<sup>58</sup>

## 2. Kinerja Tenaga Pendidik

Dari tabel 4.8 dijelaskan bahwa dapat diketahui tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik sebanyak 3 responden dengan jumlah presentase 13,6 %. Hal ini menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah secara umum baik. Dalam pengisian angket rata-rata responden menilai dengan setuju dan sangat setuju dengan point 4 dan point 5.

Kategori cukup baik sebanyak 72,8% dengan jumlah responden 16 menyatakan kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah menunjukkan bahwa secara umum sudah cukup baik dan dapat ditingkatkan lagi. Kategori kurang baik sebanyak 3 responden dengan presentase 13,6%. Hal ini menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah kurang baik. Responden menilai cukup baik ini dengan rata-rata menilai dengan point 4.

Hasil penelitian ini sesuai yang dikatakan oleh slamet Riadi, Guru yang memiliki kinerja tinggi akan termotivasi dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik kaitanya dengan perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian pembelajaran, sehingga

---

<sup>58</sup> Hendra Riofita, *Pengaruh Motivasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau*, 2

diperoleh hasil kerja yang optimal. Factor yang dapat meningkatkan kinerja guru baik dari factor internal maupun factor eksternal. Factor tersebut adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab tugas, minat terhadap guru, penghargaan atas tugas, peluang atas untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru. MKMP, KKG, dan diskusi terbimbing dan layanan kepastakaan.<sup>59</sup>

Yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan tenaga pendidikan dalam mengimplementasikan kerja dengan baik, hal ini ditunjukkan melalui kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian pembelajaran terhadap peserta didik.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Bisa dikatakan ada pengaruh dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan 0,004 dimana nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  di terima. Yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik. Besar koefisien besar determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,444 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun sebesar 44,4 % dan 55,6% dipengaruhi factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

---

<sup>59</sup> Slamet Riadi “ Peran Motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru”, 70

# BAB V

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah diatas maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan kepala madrasah di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun tergolong cukup baik. Hal ini terbukti dari perhitungan yang menyatakan tingkat kepemimpinan kepala madrasah memiliki jumlah presentase sebesar 63,54 % dengan banyaknya 14 responden. Tingkat motivasi kepala madrasah di MI Tholabiyah juga tergolong cukup baik hal ini dibuktikan jumlah presentase sebesar 81,8% dengan jumlah responden 18.
2. Tingkat kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun tergolong cukup baik yang memiliki jumlah presentase sebesar 72,8% dengan jumlah responden 16.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Hal ini di buktikan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistik 25 dengan melihat tabel anova tingkat signifikan. Di tabel anova nilai signifikan yang diperoleh 0,004 hal ini kecil dari pada 0,05. Sehingga  $H_a$  di terima yaitu ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah teradap kinerja tenaga pendidik di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Pada perhitungan R Squer diperoleh nilainya sebesar 0,444 yang memiliki arti kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik berpengaruh sebesar 44,4% dan 55,6% dipengaruhi oleh factor lain.

## B. Saran

### 1. Bagi Lembaga

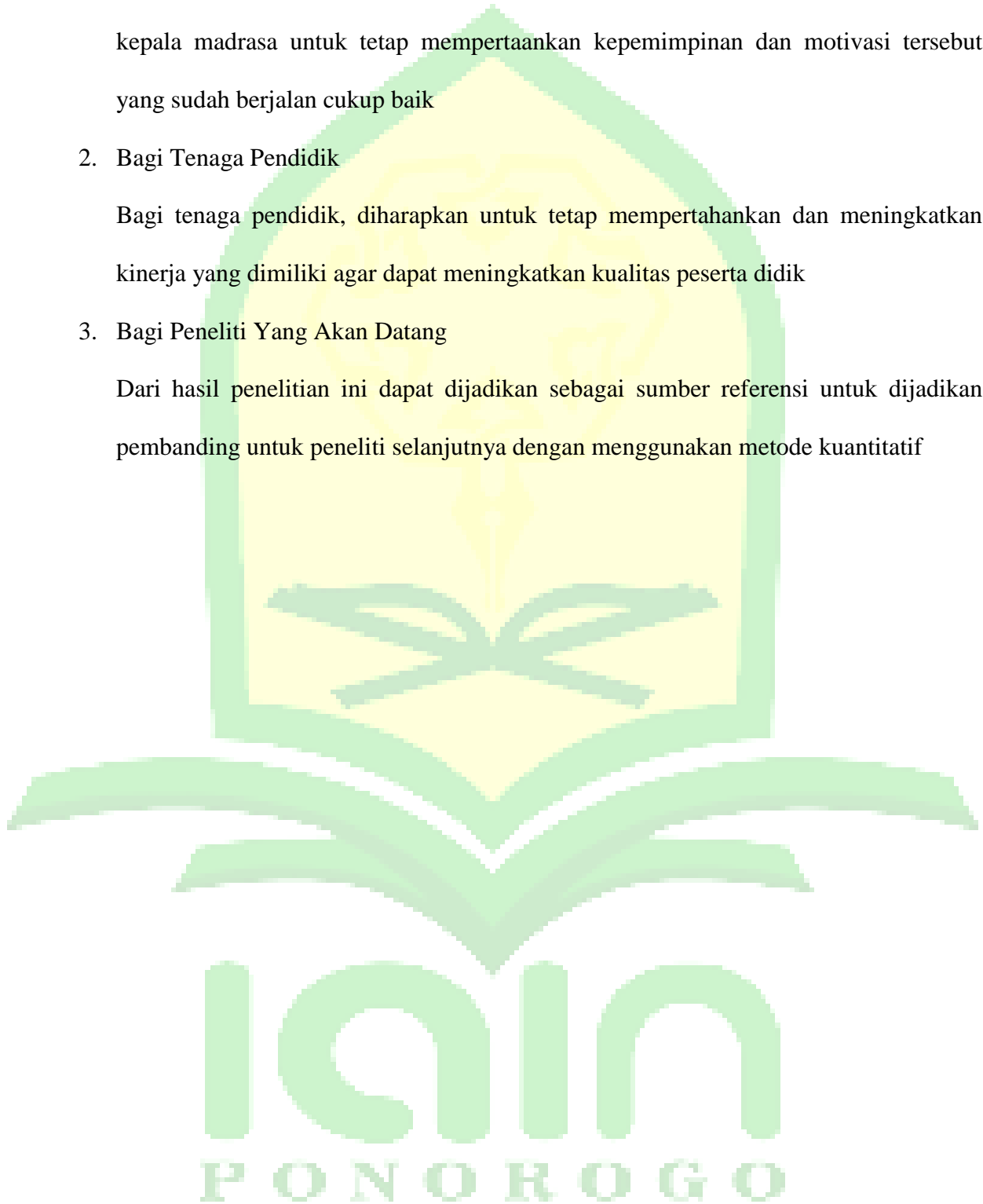
Dari hasil penelitian ini bagi pihak sekolah khususnya kepemimpinan dan motivasi kepala madrasa untuk tetap mempertahankan kepemimpinan dan motivasi tersebut yang sudah berjalan cukup baik

### 2. Bagi Tenaga Pendidik

Bagi tenaga pendidik, diharapkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki agar dapat meningkatkan kualitas peserta didik

### 3. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk dijadikan pembandingan untuk peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode kuantitatif





## DAFTAR PUSTAKA

- A Octavia, Shilphy. *Profesionalisme Guru Dalam Memahami Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. 2021.
- Ansori, Lukman Haim Hawasy, dkk. *Aspek-Aspek Teori Manajemen Pendidikan*. Medan: Puskira Mitra Jaya. 2021.
- Anwar, Saiful. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 1997.
- Arikunto, Suharmi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksa 2000.
- Azizi, Abdul. *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar dalam Meraih Prestasi*. Bogor: Guepedia. 2020.
- Qs. Shad Ayat 26. *Al-Qur'an Terjemah*. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema. 2007.
- Azyanti, Sri. *Kepala Sekolah*. Yudha English Gallery. 2018.
- Bahri, Muh Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing. 2018.
- Darma, Budi. *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>)*. Bogor: Guepedia. 2021.
- Darmawan dan Dani. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda karya. 2016.
- Dilapanga, Jeane Mantiri. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish. 2021.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Duli, Niklous. *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. DIY: CV Budi Utama. 2019.
- Fitrah, Muh, Lutfhfiyah. *Metode Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Study Kasus*. Jawa Barat: CV Jejak. 2017.
- Jelantik, Ketut. *Era Revolusi Industri 4.9 dan Paradigma Baru Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. 2021.
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, dkk. *Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *Ilmu Pendidikan* 2 No 2. 2020.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajs Grafindo. 2019.
- Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektual*. 3 No 1. 2015. 22
- Mataputun, Yulius. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia. 2018.

- Moelong, Lexy J. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Roda Karya. 1994.
- Muhidin, Sambas dan Maman Abdurrahman. *Analisi, Korelasi, Regresi dan Jalur*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2007.
- Munir, Abdul. *Menjadi Kepala sekolah Yang Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.2008.
- Observasi di MI Tholabiyah Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun di hari jum'at 9 Desember 2022 di jam 09.00.
- Perdani, Widya caterine. *Etika Profesi Pendidikan Generasi Milineaal 4.0*. Malang: U.B Press. 2019.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru (Kopetensi Guru, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat.Jejak. 2018.
- Prihartata, Widayat." Teori Motuvasi".*Adabiya*, 1 No 83. 2015. 5-9
- Rahmad, Abdul. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta:Zahir Publishing. 2021.
- Riadi, Slamet. *Peran Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka. 2022
- Riofita, Hendra. *Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau*. Riau UIN Suska.
- Simanjuntak. Mariana, Erika Revinda, dkk. *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. 2022.
- Siregar, Edison. *Riset dan Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jawabarot: Widina Media Utama. 2022
- Sriana. *Kepemimpinan Dalam Pemerintah*. CV. Feniks Muda Sejahtera. 2022.
- Suarsana, Nyoman. *Menjadi Sosok Kepala Sekolah yang Inspiratif (Prasyarat, Konsep dan Teknik Implementasinya)*. Jakarta: Gue Pedia. 2020)
- Sudarmanto, Eko, Yeni, Ima Rahmawati, dkk. *Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Yayasan Kita Menulis. 2022.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Radja Grafindo. 2006.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kuaitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Sukatin, Andri Astuty, Zulqomain, dkk. *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish. 2021.
- Sulasmi, Emilda. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: Raja Grafindo Persada.2020.
- Suprihanto, John. *Manajemen*. Ypgyakarta: Gajah Mada Press, 2014.
- Surajjo, Nasruddin, Dan Herman Paleni. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS For Windows*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.

Thoifah I'anut. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Madani 2015.

Wardan, Khusnul. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. 2019.

Wartini. *Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Klaten: Lakeisha. 2022.

Zulqarnain, M Shoffa Saifillah Al Faruq, dan Sukati. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. 2022.

