

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
ALYAH SWASTA SE-KECAMATAN TEBET
JAKARTA SELATAN**

TESIS

**Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Magister Pendidikan**

Oleh

**SARI NURLITA
NIM 1709037028**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2019**

ABSTRAK

Sari Nurlita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Se-Kecamatan Tebet Jakarta Selatan. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Agustus 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Se-kecamatan Tebet Jakarta Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dilaksanakan secara simultan menunjukkan hubungan sebesar 0,973 dan memiliki pengaruh sebesar 97,3 %. Dalam hasil Uji T (secara parsial) variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 43,012 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial X_1 mempengaruhi Y . Variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,310 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial X_2 mempengaruhi Y .

Hasil Uji F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 926.194. Pada taraf signifikansi 5% diperoleh $F_{tabel} = 3,18$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan memiliki hubungan yang kuat. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah memiliki pengaruh yang lebih tinggi apabila gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja dilakukan secara simultan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan guru dalam memperbaiki kinerja guru.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Kinerja guru

ABSTRACT

Sari Nurlita, The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Private Aliyah Madrasah Teachers in Tebet Sub-District, South Jakarta. Educational Administration Masters Program, Postgraduate School of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. August 2019

This study aims to determine the influence of madrasa head leadership style and work motivation on the performance of private madrasah aliyah teachers in the Tebet sub-district of South Jakarta.

The results showed the relationship between the leadership style of the madrasa head (X1) and work motivation (X2) on teacher performance (Y) carried out simultaneously showed a relationship of 0.973 and had an influence of 97.3%. In the T-test results (partially) madrasa head style leadership variables (X1) obtained a tcount of 43.012 while a ttable of 2.008. Because tcount > ttable so H0 is rejected and H1 is accepted which means partially X1 affects Y. Work motivation variable (X2) is obtained tcount of 2.310 while the ttable value is 2.008. Because tcount > ttable so H0 is rejected and H1 is accepted which means partially X2 affects Y.

F Test Results (simultaneously) obtained Fcount of 926,194. At a significance level of 5% Ftable = 3.18 was obtained. Fcount > Ftable, then H0 is rejected and H1 is accepted so that it can be said that there is an influence of X1 and X2 together on Y. The relationship between the leadership style of madrasah chiefs and work motivation on performance both partially and simultaneously has a strong relationship. Madrasa head leadership style and work motivation on the performance of madrasa aliyah teachers have a higher influence if the madrasa head leadership style and work motivation are carried out simultaneously

The results of this study are expected to be a reference for improving teacher performance and leaders can apply leadership styles to decision making according to teacher needs in improving teacher performance.

Keywords: *madrasah head leadership style, work motivation, teacher performance*

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
SWASTA SE-KECAMATAN TEBET JAKARTA SELATAN

TESIS

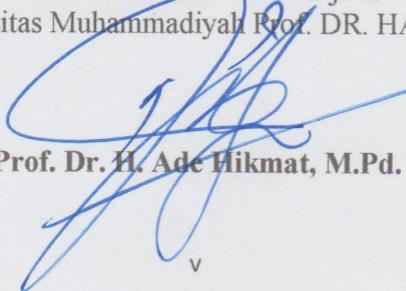
Oleh
SARI NURLITA
NIM 1709037028

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof DR.HAMKA
Tanggal, 4 Desember 2019

Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd. (Ketua Penguji)		10/7 2020
Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd. (Sekretaris Penguji)		10/7 2020
Dr. Betti Nuraini, MM. (Anggota Penguji, Pembimbing 1)		4/7 2020
Dr. Rismita, M.Pd. (Anggota Penguji, Pembimbing 2)		8/7 2020
Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, M.M. (Anggota Penguji 1)		26/6 2020
Dr. Dwi Priyono, M.Pd. (Anggota Penguji 2)		2/7 2020

Jakarta, 10 Juli 2020

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

DAFTAR ISI

	Hal
COVER	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Pembatasan Masalah	9
3. Perumusan Masalah	9
C. Kegunaan Hasil Penelitian	10
1. Kegunaan Penelitian Secara Akademis	10
2. Kegunaan Penelitian Secara Praktis	10
BAB II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
A. Deskripsi Teori	12
1. Kinerja Guru	12
a. Pengertian Kinerja Guru	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Penilaian Kinerja	20
2. Kepemimpinan	23
a. Pengertian Kepemimpinan	23

b. Tipe Gaya Kepemimpinan	30
c. Model Kepemimpinan Pendidikan	37
d. Kriteria Seorang Pemimpin Sejati	38
3. Motivasi Kerja Guru	39
a. Pengertian Motivasi Kerja	39
b. Tujuan Motivasi Kerja	42
c. Faktor Motivasi Kerja	45
d. Motivasi Sebagai Dorongan Internal	46
e. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal	51
f. Teknik Pemberian Motivasi	55
B. Penelitian yang Relevan	57
C. Kerangka Berfikir dan Hipotesis	60
1. Kerangka Berfikir	60
a. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru	60
b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	61
c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	62
2. Hipotesis Penelitian	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	64
A. Tujuan Penelitian	64
B. Tempat dan Waktu Penelitian	64
1. Tempat Penelitian	64
2. Waktu Penelitian	64
C. Metode Penelitian	66
1. Desain Penelitian	66
2. Bentuk Penelitian Kuantitatif	67
D. Populasi dan Sampel	67
1. Populasi	67
2. Teknik Pengambilan Sampel	67

E. Teknik Pengumpulan Data	68
1. Tahap Pembuatan Instrumen	68
2. Tahap Uji Validitas dan Reliabilitas	68
a. Mean (Me)	69
b. Median (M)	69
c. Modus (Mo)	70
d. Standar Deviasi (s)	70
3. Hipotesis Penelitian	72
F. Instrument Penelitian	72
1. Variabel Kinerja Guru X^3	72
a. Definisi Konseptual	72
b. Definisi Operasional	72
c. Kisi-kisi Instrumen	74
2. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah X^1	74
a. Definisi Konseptual	74
b. Definisi Operasional	74
c. Kisi-kisi Instrumen	76
3. Variabel Motivasi Kerja X^2	76
a. Definisi Konseptual	76
b. Definisi Operasional	77
c. Kisi-kisi Instrumen	76
1. Uji Coba Instrumen	79
2. Teknik Menjaring Data	79
G. Teknik Analisis Data	79
1. Uji Instrumen Data	79
a. Uji Valisitas	79
b. Uji Reliabilitas	80
c. Uji Normalitas Data	81
2. Metode Analisis Data	82
a. Analisis Regresi Linear Berganda	82
b. Uji Asumsi Klasik	82

c. Uji Multikolinearitas	83
d. Uji Heteroskedastisitas	83
H. Hipotesis Statistik	84
1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	88
A. Deskripsi Data Responden	88
B. Deskripsi Data Penelitian	88
1. Variabel Kinerja Guru (Y)	89
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1).....	90
3. Variabel Motivasi Kerja Guru (X2)	91
C. Uji Prasyarat Analisis Data	92
1. Uji Normalitas	92
a. Kinerja Guru (Y)	92
b. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)	94
c. Motivasi Kerja (X2)	96
2. Uji Heterokedastisitas	97
3. Uji Multikolinearitas	99
4. Uji Regresi Linear Berganda	100
D. Pengujian Hipotesis Penelitian	103
1. Uji Parsial (Uji t)	103
2. Uji Simultan (Uji F)	105
E. Pembahasan	106
F. Keterbatasan Penelitian	109
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	111
A. Kesimpulan	111
B. Implikasi	111
C. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	117
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	169

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peranan penting dan bertanggung jawab dalam pendidikan Nasional, fungsi guru sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing untuk itu diperlukan adanya berbagai peranan dalam diri guru. Peranan ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksi, baik dengan siswa, sesama guru maupun staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar, peran guru dipandang sebagai sentral bagi kegiatan belajar mengajar. Sebab baik disadari atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar dan berinteraksi dengan siswanya.

Peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Guru dimasa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling well informed terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang tumbuh, berkembang, berinteraksi. Dimasa depan guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai ditengah-tengah peserta didiknya, jika guru tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat dan tidak mampu bersaing secara Nasional maupun Internasional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari peserta didik, orang tua maupun

masyarakat. Untuk menghadapi tantangan *profesionalitas* tersebut, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru melakukan pembaruan ilmu pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

Guru yang ideal seyogyanya dapat berperan sebagai: 1) *Konsevator* (pemeliharaan) system nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan: 2) *Inovator* (pengembang) system nilai ilmu pengetahuan: 3) *Transmitor* (penerus) system-sistem nilai tersebut kepada peserta didik: 4) *Trasformator* (penterjemah) system-sistem nilai tersebut melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya, dalam proses interaksi dengan sasaran didik: 5) *Organisator* (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggung jawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral (kepada sasaran didik serta Tuhan yang menciptakannya).

Peran guru sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dan ini tidak lepas dari keinginan yang kuat dari guru untuk terus berkerja dan berkerja sehingga visi, misi dan tujuan yang telah digariskan oleh sekolah dapat tercapai secara optimal. Kinerja guru berbeda dengan profesi lainnya, karena kinerja guru lebih banyak berhubungan dengan peserta didik, sehingga mengukur secara sederhana kinerja guru indikatornya adalah keberhasilan peserta didik.

Guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, harus memiliki kualitas kinerja yang baik sebagai kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah, oleh karena itu perhatian pada

pengembangan kinerja guru harus ditingkatkan, karena memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat berkaitan dengan kualitas pendidikan, dan hal ini tentu saja akan berimplikasi pada makin perlunya peningkatan kualitas kinerja guru.

Konsep kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif, kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan pada proses pembelajaran.

Tinggi rendah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, penulis dalam hal ini ingin melihat dari faktor kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan khususnya Madrasah. Kepala madrasah memiliki peran dan pengaruh yang sangat berarti dalam kemajuan sekolah. Kemampuan kepala madrasah sebagai motor penggerak dapat dimaksimalkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi melalui orang-orang (pegawainya) dan hal tersebut diaktualisasikan dalam berbagai kebijakan dan peranannya.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam hal ini adalah tipe atau gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah dalam memimpin di madrasah tempat ia bekerja, menurut pengamatan penulis sementara untuk Madrasah Aliyah Swasta di wilayah Kecamatan Tebet Jakarta Selatan, sebagian besar kepala madrasah menggunakan tipe demokratis artinya, kepala madrasah dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan telah mendapat persetujuan dari para guru dan pegawainya. Tipe kepemimpinan demokratis juga lebih direspon oleh para guru, karena kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya tidak kaku. Tetapi dalam hal tertentu kepala madrasah juga dapat bersifat otoriter, ketika dalam kondisi tertentu seperti apabila guru telah mendapat teguran, tetapi masih tetap melanggarnya maka kepala madrasah dapat menggunakan pengaruh atau kekuasaannya.

Pada madrasah swasta pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru, dikarenakan kepala madrasah selain menjadi motor penggerak dalam sebuah organisasi, gaya kepala madrasah dalam memimpin merupakan contoh teladan dalam menentukan setiap kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah tersebut.

Allah SWT Berfirman dalam Alqur'an (QS. Al Ahzab ayat : 21)

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya : *Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.*

Dan firman Allah SWT dalam Alqur'an QS. Ali Imran ayat : 159

فِيمَا رَحِمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
 مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : *Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*

Faktor lain yang juga memiliki kontribusi pada peningkatan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu atau daya penggerak dari dalam subyek untuk melakukan sesuatu atau kegiatan tertentu, untuk mencapai tujuan, dengan kata lain motivasi diartikan sebagai kehendak atau dorongan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan atau biasa diartikan sebagai proses yang menyebabkan tingkah laku seseorang menjadi bergairah, terarah dan tidak mudah putus asa. Motivasi kerja dalam sebuah lembaga pendidikan bertujuan untuk memacu guru agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi

kerja lebih menitik beratkan pada faktor manusia didalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Swasta di wilayah Tebet Jakarta Selatan, jika menilik pada status yang diemban madrasah adalah sekolah yang bercirikan agama islam dan harus melahirkan generasi penerus islam yang siap bersaing dalam tantangan zaman, sehingga kinerja guru akan dipacu terus untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan para guru agar madrasah aliyah dapat melahirkan siswa-siswi yang siap menghadapi perkembangan zaman dan mampu bersaing dalam menjalani tantangan yang dihadapi.

Hasil pengamatan awal dilapangan dapat diketahui bahwa masih ada guru yang belum memiliki keberanian dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan kurangnya wawasan atau tambahan informasi mengenai peningkatan pebelajaran dan masih ada guru yang belum mendapatkan perhatian yang memadai dari pimpinan dikarenakan terbatasnya kemampuan madrasah dalam menunjang motivasi kerja tersebut, sehingga dalam bekerja guru belum mencapai keberhasilan yang maksimal.

Motivasi dari lingkungan kerja juga belum terlihat, seperti sesama guru belum saling memberi masukan ataupun saran yang bersifat membangun, jika ada guru yang merasakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan maka guru lain belum memberikan dorongan agar guru bermasalah memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan dalam memberikan

pengawasan juga belum memberikan masukan sehingga guru belum mendapatkan motivasi dari atasan/pimpinan.

Permasalahan juga masih muncul dari Kinerja Guru, dimana kurang jelasnya pimpinan memberikan pekerjaan sehingga guru belum memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya, guru sangat jarang sekali mendapatkan perhatian untuk mengikuti pelatihan sehingga kurangnya pengetahuan guru untuk mengembangkan kemampuannya, pemimpin belum bisa memberikan contoh nilai-nilai positif sehingga guru dapat meneladaninya dan enggan untuk bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas, sesama guru belum saling memberikan dorongan kepada guru lainnya, dikarenakan guru tersebut juga belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka ketertarikan penulis untuk meneliti lebih jauh tentang : ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Se-Kecamatan Tebet Jakarta Selatan”.

A. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Dalam masalah gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepala Madrasah kurang berperan dalam mensosialisasikan dan mengarahkan para guru untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.
2. Minimnya penghargaan kepala madrasah terhadap prestasi kerja yang diraih guru karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki madrasah.
3. Kurangnya perhatian kepala madrasah terhadap mutu pendidikan guru seperti (workshop, bimtek dan seminar).

b. Dalam Masalah motivasi kerja guru yaitu :

1. Sebagian guru kurang menyukai pekerjaan yang menantang dikarenakan keterbatasan kemampuan yang dimilikinya.
2. Guru kurang memiliki panutan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang tegasnya kepala madrasah dalam menyikapi berbagai hal.
3. Kurang tegasnya kebijakan kepala madrasah mengenai sanksi bagi guru pelanggar komitmen kerja.

c. Dalam masalah kinerja yaitu :

1. Sebagian guru dalam menjelaskan materi pelajaran, kurang mengaitkan materi dengan ilmu pengetahuan lain yang relevan.
2. Sebagian guru dengan mudahnya meninggalkan kelas pada jam pelajarannya.
3. Seringnya guru datang terlambat dan tidak masuk tanpa alasan.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah, maka dalam penelitian ini masalah-masalah yang akan dikaji penulis dibatasi pada :

- a. Kinerja guru (Y); yang dimaksud adalah pencapaian hasil kerja yang maksimal yang dilakukan oleh guru dan hanya berkaitan dengan peserta didik. Kinerja guru dibatasi pada keterampilan manajerial, kemampuan intelektual dan sifat individu guru.
- b. Gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1); yang dimaksud adalah kemampuan yang dimiliki kepala madrasah untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan guru. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dibatasi pada kemampuan mengorganisasi, proses mempengaruhi, sikap yang mampu menjadi contoh teladan dan mampu berkomunikasi.
- c. Motivasi kerja guru (X_2); yang dimaksud adalah daya dorong yang dimiliki guru, yang mengakibatkan guru bersedia dan rela mengerahkan kemampuannya. Motivasi kerja dibatasi pada pengalaman kerja, pendapatan yang didapatkan dari madrasah tempat bekerja dan karakteristik kerja.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Tebet Jakarta Selatan?

- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Tebet Jakarta Selatan?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Swasta di Kecamatan Tebet Jakarta Selatan?

B. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan memperhatikan isi latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Penelitian secara Akademis

- a) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan ilmu manajemen/administrasi, sehingga sebagai penulis dapat menguji kebenaran dari suatu teori yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh mahasiswa yang sedang menyusun tesis, sehingga hasil penelitian ini dapat menunjang profesi dan karier dan kinerjanya dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Penelitian Secara Praktis

- a) Bagi Guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai umpan balik (*feed back*), sehingga memberikan masukan kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

- b) Bagi Kepala Madrasah. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam meningkatkan kinerja gurunya, artinya kepala madrasah dapat mempertimbangkan dan menentukan langkah-langkah yang tepat yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan penelitian ini.
- c) Bagi Kantor Dinas Terkait. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan peraturan atau kebijakan dalam pengembangan guru madrasah aliyah swasta ke arah yang lebih meningkatkan kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2001. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bernard M. Bass. 2008. *The Future of Leadership in Learning Organizations*. New York : Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Cholil. 2014. *Jurnal Ilmiah : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah Ngawi*. Ngawi. (diakses 29 Maret 2019, pukul 12.37 WIB)
- Bianca. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta. (diakses 6 Maret 2019)
- Devita. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Resturant Alpha Hotel Pekanbaru*. Riau: .
- Firmawati, Yusrizal & Nasir Usman. 2017. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Kuala Syiah: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Banda Aceh; Indonesia. (diakses 29 Maret 2019, pukul 12.37 WIB)
- Gibson *et all*. 2012. *Organization : Behavior, Structur, processes*. America: The McGraw-Hill Companies
- Gibson, Ivancevich & Donelly. 2009. *Organization Behavior Bavior Structur Process*. London: Prentice-Hall International.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal-106.
- Jufri dan Suprpto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Jakarta:PT Smart Grafika .
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Undip.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Persfektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Madjid. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM; Konsep, Aplikasi, Standard dan Penelitian*. Jakarta: HAJA Mandiri.

- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Priyatno. 2010. *Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Jakarta: Penerbit Andi
- Rivai *et. all.* 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational behavior*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. Amerika Serikat: Pearson Education, Inc.
- Rohaeni. 2016. *Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung. (diakses tanggal 26 Februari 2019)
- Samiti. 2012. *Organizational Behavior*. Rajasthan : Vidhyadhar Nagar.
- Saputra & Natasya. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*. Sumatera Barat: (diakses tanggal 5 Maret 2019)
- Sudaryono. 2014. *Leadership : teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Strategi dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana.
- Stoner *et. all.* 2002. *Manajemen : Jilid II, alih bahasa Alexander Sindoro*. Jakarta: Prenhallindo.
- Usmail. 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Makassar: (diakses tanggal 27 Februari 2019).
- Usman. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Usman A Saliu, et al.2018. *Leadheship Styles and Motivation on Job Performance Library Personnel in Public University Libraries in North Central Nigeria*. Nigeria: Journal of Research & Method in Education.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid 2; Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuan-Duen Lee dan Ahen-Tsung Kuo.2019.*Principals' Transomational Leadership and Teachers' Work Motivation : Evidence From Elementary Schools In Taiwan*. Taiwan: The International of Organizational Innovation.
- Yulk. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.

