

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepala Madrasah adalah orang yang menentukan suatu keberhasilan sekolah, oleh sebab itu di katakan bahwa keberhasilan sekolah adalah pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan mempunyai percaya diri terhadap bawahannya dalam melaksanakan masing-masing tugas dan mampu membuat suatu kebijakan yang tegas terhadap bawahannya.

Penelitian (aeni rahmi, 2017) Berdasarkan Hasil analisis statistic deskriptif diperoleh kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sedang (40%) dan motivasi kerja tenaga administrasi berada pada kategori sedang (80%). Berdasarkan hasil analisis statistik regresi sederhana diperoleh t hitung = 79,44 sementara t table = 3,18 untuk taraf signifikan 5% karena t hitung lebih besar dari pada t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Sungguminasa. Kekurangan dari penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja tenaga kependidikan hanya 90% dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, 10% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dalam Penelitian (Juniarti, 2010) menunjukkan bahwa hasil penelitian pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar $(0,728 \times 100\% = 72,8\%)$ yang artinya 72,8% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikan sebesar $0.00 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

Penelitian oleh (Madu & Jailani, 2013) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2), dan komunikasi interpersonal (X3) dengan kinerja guru matematika SMA (Y), dengan korelasi sebesar 0,889 dengan model regresi $Y = 59,840 + 0,084X1 + 0,377X2 + 0,799X3$; (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,746 serta korelasi murninya sebesar 0,399; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,622 serta korelasi murninya sebesar 0,384; dan (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dengan kontribusi sebesar 0,741 dan korelasi murninya sebesar 0,685.

Urgensi permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwasannya untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama stakeholder sehingga untuk mencapai manajemen sumber daya manusia yang baik maka penelitian disini memfokuskan untuk meneliti sejauh mana hubungan kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada staffnya terutama tenaga kependidikan, karena motivasi kerja merupakan salahsatu faktor kinerja dalam organisasi. Kekurangan yang terdapat dari beberapa penelitian terdahulu adalah belum terdapat indikator yang membahas mengenai keislaman terhadap variabel kepemimpinan kepala madrasah dan responden dari penelitian yang masih terbilang sedikit. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah, dengan mengambil judul ***“Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Motivasi kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Negeri Se-Kabupaten Sumedang”***

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas tentang “Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang”, maka dapat disimpulkan menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Realitas Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang ?
2. Bagaimana Realitas Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang ?
3. Bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembahasan penelitian ini adalah sesuai dengan rumusan masalah diatas sehingga pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Realitas Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui bagaimana Realitas Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sumedang

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun hasil dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian sejenis terutama yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

2. Manfaat Praktis

a. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman dan informasi serta menjadi bahan evaluasi bagi madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sumedang

b. Jurusan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman dan informasi bagi mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung umumnya dan bagi Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam khususnya untuk mengkaji dan mengembangkan teori mengenai kepemimpinan dan Motivasi kerja Tenaga Kependidikan.

c. Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi pengalaman dan menemukan solusi untuk kemajuan pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini berupa desain penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (x)

Menurut Miftah Toha dikutip dari Jahari, (2013:100) Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi orang baik individual maupun kelompok. Pada dasarnya setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda untuk memikat bawahannya. Sedangkan menurut Basri (2014:11) disebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu sifat pemimpin yang artinya mempunyai unsur-unsur yang terdapat pada seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dengan kewajibannya, dapat merealisasikan visi dan misi dalam memimpin anggotanya.

Menurut E. Mulyasa (2003: 115), yaitu mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Indikator kepemimpinan kepala madrasah menurut (Wahjosumidjo, 2013:125), indikator kepemimpinan dari seolah kepala madrasah yaitu : 1) Kepribadian, 2) Memberikan Sugesti, 3) Mendukung tercapainya tujuan, 4) Menciptakan Rasa Aman, 5) Sumber inspirasi, 6) Bersikap Menghargai.

Dari kepribadian diuraikan mengenai amanah dan tanggung jawab sebagai pemimpin. Sebagai wujud kesempurnaannya, manusia diciptakan oleh Allah setidaknya memiliki dua tugas dan tanggung jawab besar. Pertama, sebagai seorang hamba ('*abdullah*) yang berkewajiban untuk memperbanyak ibadah kepada-Nya sebagai bentuk tanggung jawab '*ubudiyah* terhadap Tuhan yang telah menciptakannya. Kedua, sebagai *khalifatullah* yang memiliki jabatan *ilahiyyah* sebagai pengganti Allah dalam mengurus seluruh alam. Dengan kata lain, manusia sebagai *khalifah* berkewajiban untuk menciptakan kedamaian, melakukan perbaikan, dan tidak membuat kerusakan, baik untuk dirinya maupun untuk makhluk yang lain. (As-sunnah, 2018:23).

Tugas dan tanggung jawab itu merupakan amanat ketuhanan yang sungguh besar dan berat. Oleh karena itu, semua yang ada di langit dan di bumi menolak amanat yang sebelumnya telah Allah tawarkan kepada mereka. Akan tetapi, manusia berani menerima amanat tersebut, padahal ia memiliki potensi untuk mengingkarinya.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا
الْإِنْسَانُ ظُلْمًا إِنَّهُ كَا جَهُولًا

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh" (QS. Al-Ahzab:72) .

Ibn 'Abbas sebagaimana dikutip oleh Ibn Kasir dalam tafsirnya "*Tafsir al-Qur'an al-'Azim*" menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan amanat pada ayat di atas adalah ketaatan dan penghambaan atau ketekunan beribadah.² Ada juga yang memaknai kata amanah sebagai *al-taklif* atau pembebanan, karena orang yang tidak sanggup memenuhinya berarti membuat utang atas dirinya. Adapun orang yang melaksanakannya akan memperoleh kemuliaan. (As-sunnah, 2018 : 24).

sDari sekian banyak penafsiran ulama tentang amanah, dapat ditarik sebuah "benang merah" yang dapat menghubungkan antara satu dengan yang lain, yaitu *al-mas'uliyah* (tanggung jawab) atas anugerah Tuhan yang diberikan kepada manusia, baik berupa jabatan (hamba sekaligus khalifah) maupun nikmat yang sedemikian banyak. Dengan kata lain, manusia berkewajiban untuk menyampaikan "laporan pertanggungjawaban" di hadapan Allah atas limpahan karunia Ilahi yang diberikan kepadanya. Hal ini juga berarti bahwa pemimpin bukan hanya orang yang memiliki jabatan organisasi/instansi dan atau lembaga tertentu tetapi setiap manusia adalah pemimpin skala paling kecil.

2. Motivasi Kerja Tenaga Tenaga Kependidikan (Y)

Menurut Wexley dan Yuki dalam buku (Saefullah, 2012) mengartikan motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Artinya proses menggerakkan agar bertindak energis. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan needs (dorongan, kebutuhan).

Menurut (Sondang, 2008 :138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tenaga administrasi adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah *non teaching staff* yang bertugas di sekolah yang sering disebut dengan Tata Usaha (TU). Dalam Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah dinyatakan bahwa Tenaga Administrasi Sekolah ialah sumberdaya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah.

Dalam pasal 1 mengatakan: (1) Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. (2) Untuk dapat diangkat sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. (3) Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum pada Lampiran Peraturan Menteri ini.

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mereka adalah non teaching staff yang bertugas di sekolah yang sering disebut dengan Tata Usaha (TU). Dalam Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah dinyatakan bahwa Tenaga Administrasi Sekolah ialah sumberdaya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah

Menurut (Purwanto, 2011), Kompetensi kepribadian tenaga administrasi salahsatunya adalah motivasi kerja. Secara umum tujuan motivasi adalah menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sehingga untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga administrasi diperlukannya orang yang mampu menggerakkan dan mempengaruhi, di dunia pendidikan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan motivasi kerja tenaga administrasi salahsatunya kepeimpinan kepala sekolah.

Indikator Motivasi Kerja menurut (Saefullah, 2012) yaitu : 1) Keinginan Berprestasi, 2) Pemberian penghargaan, 3) Lingkungan kerja 4) Gaji dan penghargaan, 5) Kebijakan Pemimpin.

Dalam penelitian ini ada 2 variabel, pertama ada variabel independen serta kedua variabel dependen.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

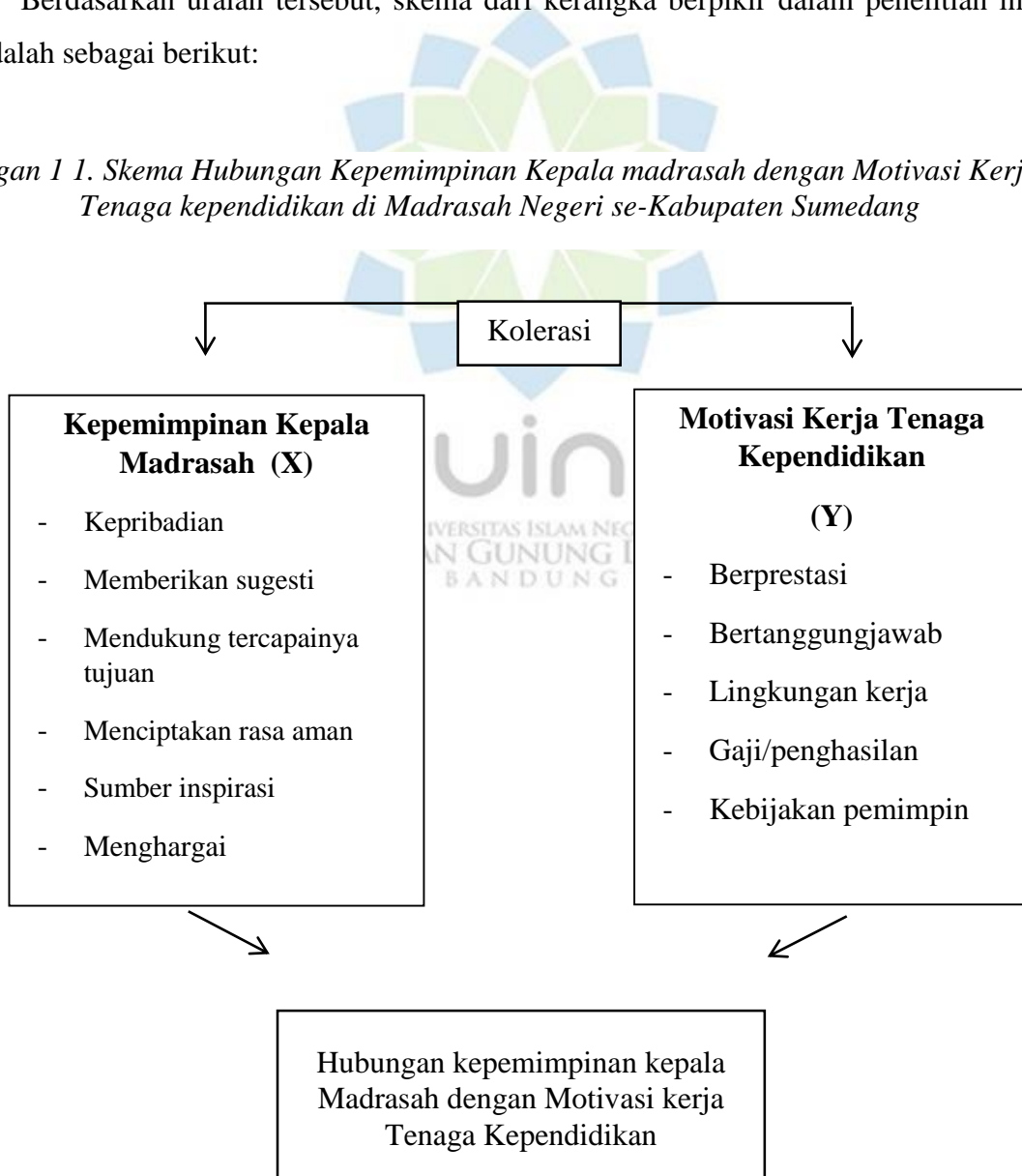
Variabel independen ini kerap disebut variabel *antecedent*, *prediktor*, *stimulus*, serta pada bahasa Indonesia yakni variabel bebas. Variabel bebas yakni variabel yang berpengaruh ataupun sebab timbulnya ataupun perubahannya variabel dependen .

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen ini kerap disebut dengan variabel output, konsekuen, kriteria, serta pada bahasa Indonesia yakni variabel terikat. Variabel terikat yakni variabel yang terpengaruh ataupun menjadi akibat, dikarenakan terdapatnya variabel bebas.

Berdasarkan uraian tersebut, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagan 1 1. Skema Hubungan Kepemimpinan Kepala madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Sumedang



Keterangan :

X : Kepemimpinan kepala madrasah

Y : Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

→ : Hubungan Variabel terhadap yang terikat secara parsial/sendiri

F. Hipotesis

Menurut Ronny menyebutkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan dari suatu permasalahan penelitian (Kountur 2005, hal 19). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dari Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang. Hipotesis penelitian tersebut dapat disusun menjadi H_a sebagai berikut:

H_0 = (Hipotesis Nol)

Tidak terdapat Hubungan yang positif dan signifikan pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang

H_a = (Hipotesis alternatif)

Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan pada Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang relevan merupakan kajian penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan skripsi yang akan disusun. Ada beberapa penelitian-penelitian yang sebelumnya pernah diteliti, di antaranya:

1. Penelitian Skripsi Aeni Rahmi.

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Program studi manajemen pendidikan islam. Tahun 2017, dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi di SMA NEGERI 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa” Hasil analisis statistik inferensial perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 79,44$ sementara $t_{tabel} = 3,18$ untuk taraf signifikansi 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja tenaga administrasi pada SMA Negeri 2 Sungguminasa. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan Motivasi kerja tenaga administrasi sebesar 99%, sisanya 1% dipengaruhi oleh faktor lain (Aeni Rahmi, 2017).

2. Penelitian Anita Juniarti

Tahun 2010, dalam skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu*" jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar $(0.728 \times 100\% = 72,8\%)$ yang artinya 72,8% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik. (Juniarti, 2010)

3. Penelitian oleh Aleksius Madu dan Jailani

Jurnal yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2), dan komunikasi interpersonal (X_3) dengan kinerja guru matematika SMA (Y), dengan korelasi sebesar 0,889 dengan model regresi $Y = 59,840 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$; (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,746 serta korelasi murninya sebesar 0,399; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,622 serta korelasi murninya sebesar 0,384; dan (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dengan kontribusi sebesar 0,741 dan korelasi murninya sebesar 0,685. (Madu & Jailani, 2013)

4. Dalam Skripsi Bethi Dian Paramita

Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2015 yang berjudul Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,767 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,717 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMK PGRI 1 Sentolo Kulonprogo, yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,806 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Perbedaan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian ini yaitu: *pertama*, variabel penelitian ini adalah menggunakan satu variabel (x) yaitu kepemimpinan kepala madrasah dan variabel (y) mengenai Motivasi kerja tenaga kependidikan, ; *kedua*, tempat penelitian dengan cakupan wilayah lebih luas dan tempat yang berbeda yaitu pada madrasah negeri Se-Kabupaten Sumedang,; *ketiga*, mencakup keislaman. dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Negeri Se-Kabupaten Sumedang”

Penelitian ini difokuskan hanya pada proses hubungan yang terjadi pada Motivasi kerja tenaga administrasi, maka variabel yang mempengaruhi hanya pada kepemimpinan kepala madrasah. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, akan diketahui seberapa besarkah hubungannya dengan motivasi kerja tenaga administrasi di Madrasah Negeri Se-Kabupaten Sumedang.