

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk perilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan bangsa yang dapat mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasional pendidikan (Anwar, 2014)

Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga standar mutu pendidikan dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Salah satu usaha menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses belajar mengajar. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional perlu diusahakan adanya pengembangan sumber daya manusia dengan jalan peningkatan kualitas pendidikan. Pendidikan secara umum dimaksudkan untuk mempersiapkan para peserta didik untuk dapat memperoleh sukses dalam karir dan kehidupan pribadi, serta mampu berpartisipasi di dalam pembangunan.

Pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran tidak terlepas dari perencanaan, pengendalian kepala madrasah sebagai manajer yang sangat berpengaruh terhadap proses manajemen dan pengelolaannya dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan pendidikan sehingga tercapai tujuan yang telah di tentukan. Untuk mencapai visi

dan misi di lembaga itu sendiri, dibutuhkan tenaga ahli dan banyak aspek yang perlu diperhatikan kepala madrasah salah satunya dengan melakukan pembinaan administrasi madrasah, yang mana administrasi dari suatu lembaga tersebut akan menentukan mutu (kualitas) dari lulusan (*output*) dan tujuan yang ingin dicapai (Pidarta, 1999)

Hal ini juga mendukung adanya tenaga administrasi dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat khususnya kepada kosumen pendidikan, untuk mencapai tujuan dari pendidikan yang telah ditetapkan dibutuhkan kinerja tenaga pendidikan yang ahli. Dalam dunia pendidikan tenaga administrasi sekolah merupakan personil yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan, peran tenaga administrasi sebagai pendukung dan pelayanan dalam proses administrasi sekolah.

Dalam dunia pendidikan tenaga administrasi madrasah bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di madrasah melalui layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di madrasah. Di instansi pendidikan diperlukan tenaga administrasi madrasah yang kompeten atau mempunyai kompetensi untuk menunjang keberhasilan pembelajaran di madrasah (Jahari, 2013).

Dalam penegakan kedisiplinan proses pembelajaran terhadap guru seorang pemimpin tidak hanya cukup dengan menjatuhkan sanksi-sanksi atau ancaman yang keras bagi bawahannya yang melanggar tata tertib dan aturan kerja yang ada, akan tetapi seorang pemimpin diwajibkan untuk senantiasa menunjukkan keteladanan, perhatian, dorongan, arahan dan bimbingan terus menerus kepada bawahannya (Marjiyanti, 2014).

Pada era globalisasi ini pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu sendiri adalah dengan di peroleh dari pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dengan mengarahkan, kompetensi tenaga administrasi akan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu setiap pemimpin dituntut harus bekerja secara maksimal dan juga harus dapat mengetahui dimana

permasalahan yang dimiliki setiap bawahannya. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja bawahannya (Fahmi, 2013).

Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan demokratis dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Gaya ini bisa disebut juga gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama. Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. (Susarto, 2006) Di dalam kepemimpinan demokratis ini seorang pemimpin dalam menjelaskan kepemimpinannya ia selalu bekerja sama dengan para bawahannya, baik itu dalam pengambilan suatu keputusan ataupun dalam penentuan strategi usaha pencapaian tujuan bersama (Hilmi, 2011)

Kepemimpinan demokratis yang baik dan sesuai diharapkan menjadi suatu acuan bagi para tenaga administrasi bisa menjadi lebih baik. Hal ini menarik untuk diteliti karena apakah kepemimpinan kepala madrasah mempunyai hubungan dengan kualitas administrasi sekolah atau tidak sama sekali. Lalu bagaimana suatu sekolah bisa mempunyai kualitas administrasi yang baik, faktor apa saja yang mendukung hal demikian. Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan motivasi kerja ke tenaga administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeridi Kota Bekasi, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan seperti bertanggung jawab, menjalin kerja sama, memberdayakan staf, menyelesaikan konflik, pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga administrasi yang meliputi memenuhi kebutuhan, menyenangkan profesi, mendapatkan status dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan peneliti dilapangan pada awal tahun 2021 didapatkan hasil adanya perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa tenaga administrasi seperti datang ke sekolah terlambat, terlambat masuk ruang kerja, tidak semangat saat mengerjakan tugasnya yang diberikan dan sering ditinggal pergi, tidak taat pada

waktu kerja, dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut memperlihatkan kurang optimalnya tenaga administrasi dalam bekerja.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Lamatenggo, 2012). Sedangkan menurut pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Efendi, 2005). Untuk itu karyawan sebaiknya terus meningkatkan kinerjanya agar kemampuan yang dimilikinya terus meningkat karena mempunyai pengaruh yang cukup besar dan merupakan modal yang terpenting bagi perusahaan, baik perusahaan swasta, perusahaan negara, perusahaan asing, maupun wiraswasta. (Dessler, 2007)

Tenaga kependidikan di sekolah adalah tenaga administrasi (tata usaha), pustakawan, laboran, staf pusat sumber belajar, penjaga sekolah termasuk juga Kepala sekolah. Kepala sekolah adalah diantara kelompok “profesi” yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan karena termasuk profesi pengontrol dan pemimpin dalam pendidikan di sekolah (Soetjipto, 2004)

Berdasarkan penelitian terdahulu (Reza, 2010) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai pada PT. Sinar Sentosa Banja Negara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary Adjusted R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,570 atau 57%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian Sumardianti (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,748 atau 74%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi karena sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja dan motivasi pegawai. Pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Dengan masalah-masalah yang terjadi di instansi menganggap penelitian ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi, agar dapat menjadi acuan bagi setiap instansi. Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja, namun masing-masing lokasi memiliki karakteristik tersendiri. Selain itu, variabel penelitian yang peneliti pilih dirasa cukup menarik untuk diteliti di lokasi penelitian yang peneliti pilih.

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti melihat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu, dengan melihat pemaparan permasalahan di atas dari studi pendahuluan di lokasi penelitian yang peneliti lakukan serta dari kajian penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Tenaga Administrasi (Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi)” dilakukan juga sebagai pengembangan ilmu manajemen dalam hal Administrasi Sekolah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan demokratis di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi?
3. Bagaimana hubungan kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja tenaga administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan demokratis di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja tenaga administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja tenaga administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan dalam hal pengaruh kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja tenaga administrasi. Dan diharapkan dapat berkontribusi positif dalam membangun kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya menjadi acuan referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji dan mengembangkan temuan yang berkaitan dengan tema ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Madrasah

Diharapkan dapat bermanfaat bagi madrasah yaitu sebagai pengetahuan dalam mencapai mutu pendidikan melalui kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja tenaga administrasi.

b. Peneliti

Penulis mendapatkan wawasan dan pengalaman tentang kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja tenaga administrasi. Sebagai bahan belajar untuk lebih maju dan berkembang dalam bidang pendidikan.

c. Peneliti lain

Sebagai sumbangan tambahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja tenaga administrasi.

### **E. Kerangka Pikiran**

Menurut Robbins gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahan (Robbins, 2003).

Kepemimpinan Partisipatif (*democratis leadership*). Studi Lewin dkk. Mengemukakan bahwa kepemimpinan partisipatif (demokratis) pada umumnya merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Pemimpin demokratis menawarkan bimbingan kepada anggota sekaligus juga berpartisipasi dalam kelompok dan memungkinkan menerima masukan dari anggota kelompok lain. Dalam studi Lewin dkk., anak-anak dalam kelompok yang demokratis ini kurang produktif dibandingkan dengan mereka yang menjadi anggota kelompok otoriter, tetapi kontribusi mereka jauh lebih baik berkualitas. Pemimpin partisipatif mendorong anggota kelompok untuk berpartisipasi tapi mempertahankan keputusan final atas proses pembuatan keputusan. Anggota kelompok merasa terlibat dalam proses, serta lebih termotivasi dan kreatif. (Kartono, 2013)

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. (Kartono, 2013) Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah: (Sutikno, 2014)

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tenggang rasa
3. Memberi kesempatan pengembangan karier bawahan
4. Selalu menerima kritik bawahan
5. Menciptakan suasana kekeluargaan
6. Komunikatif dan partisipatif dengan bawahan
7. Tanggap terhadap situasi.

Menurut Winardi dalam (Putri, 2014) Motivasi Kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor *intern* (dalam diri) yaitu kemampuan untuk bekerja, mempunyai tanggung jawab, mempunyai semangat, mempunyai rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok dan prestasi serta produktivitas. Sedangkan faktor *ekstern* (diluar diri) yaitu suatu kebijakan yang telah diterapkan dalam persyaratan kerja yang perlu dilakukan oleh bawahan serta tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan.

Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. (Hasibuan, 2007) Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

1. Meningkatkan produktivitas pegawai

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

2. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

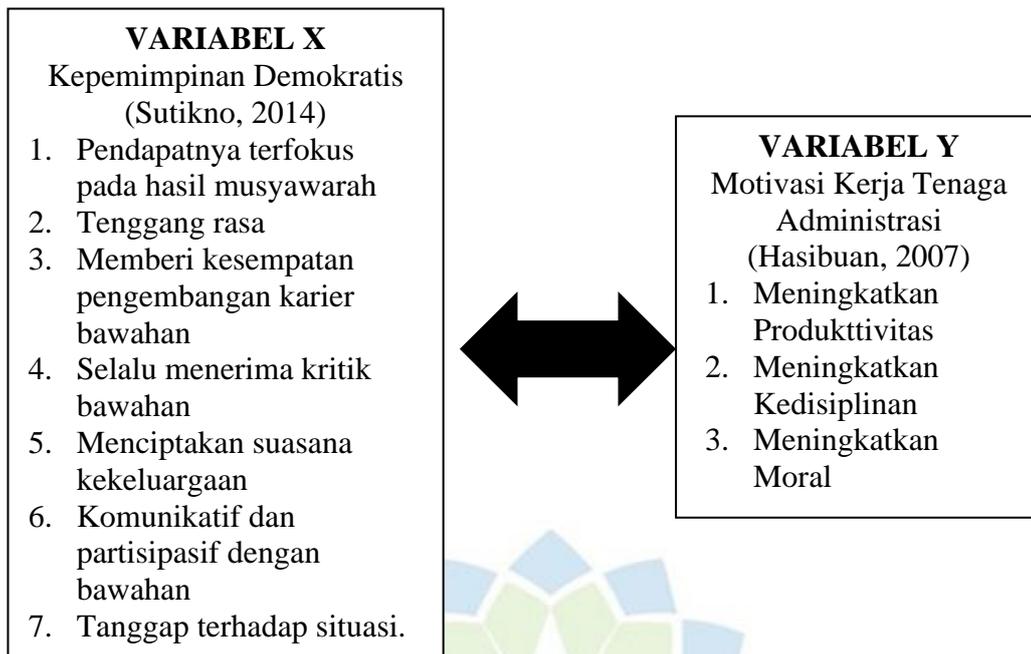
Kedisiplinan menjadai kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tatuan dalam konteks kerja dan interaksi antarmanusia, dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat satu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan/hubungan yang kuat. (Davis, 2011) Keterkaitan antar kepemimpinan dan motivasi dapat di analisis sebagai berikut:

1. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan adalah bagian penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya.
3. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi karjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (biologik) sampai kepa taraf kebutuhan yang tinggi.



Gambar 1. 1 Skema Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Tenaga Administrasi

Keterangan:

**X** : Kepemimpinan Demokratis

**Y** : Motivasi Kerja Tenaga Administrasi

↔ : Hubungan Variabel baik secara Parsial/Sendiri-sendiri maupun Simultan/Bersama-sama

## F. Hipotesis

Menurut Yusuf hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga atau jawaban yang merupakan konstruk peneliti dalam masalah penelitian, menyatakan hubungan 2 variabel atau bahkan lebih, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan penelitian ilmiah (Yusuf, 2016). Perumusan hipotesis yang peneliti temukan sebagai berikut:

- $H_a$  (Hipotesis Alternatif):

Terdapat Hubungan antara Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Tenaga Administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi.

- $H_0$  (Hipotesis Nul):

Tidak Terdapat Terdapat Hubungan antara Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Tenaga Administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi.

### **G. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penulis akan merelevansikan dengan literatur yang sudah ada, sebagai bukti otentik bahwa kajian ini layak dijadikan bahan perbandingan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Retno Widiastuti, Sudharto & Suwandi, (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak”. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja sebesar 31.5%, sisanya 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap budaya kerja sebesar 29.6%, sisanya 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain (Suwandi dkk, 2018).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Bagus Wicaksono (2021), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Timur”. Berdasarkan hasil terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi nilai F sebesar 61,245 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dengan begitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan hipotesis penelitian pertama terbukti (Wicaksono, 2021).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, Yurizal & Nasir (2017), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 35,8% Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik

tingkat kinerja guru. Peningkatan satu variabel dari kepemimpinan kepala sekolah (Yurizal & Nasir, 2017).

4. Penelitian terdahulu (Reza, 2010) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai pada PT. Sinar Sentosa Banja Negara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary Adjusted R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,570 atau 57%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
5. Penelitian Ilham Mawardi Siwesdi (2012) Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan rumus  $Kd = r^2 \times 100\%$  menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 42,38%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Penelitian Sumardianti (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model 26 summary R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,748 atau 74,8%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Citra Priatiwi (2014) dengan judul Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD

Se-Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman. Dengan kesimpulan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tipe kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai Thitung sebesar 5,848 pada taraf signifikansi 5% (Thitung Ttabel) yaitu 5,848 1,980. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,519 dan koefisien determinasi sebesar 0,269. Dengan demikian dapat diartikan kinerja guru SD se-Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman 26,9% ditentukan oleh tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Selanjutnya 73,1% sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Citra Lailla Septiana (2016/2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis Terhadap Sikap Disiplin Guru di SD Negeri Gabus 4 Sragen. Dengan kesimpulan penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kedisiplinan guru di SD Negeri Gabus 4 Sragen. Besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah demokratis terhadap sikap disiplin guru dapat dilihat dari hasil hitung koefisien determinasi sebesar 0,734, ini dapat diartikan bahwa 73,4% perubahan Y (Disiplin Guru) dikarenakan oleh adanya perubahan variabel X (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis). Sedangkan 26,6% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Bustanularif (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK Taruna Bandar Lampung. Dengan kesimpulan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap kompetensi profesional guru di SMK Taruna Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan = 0.805 lebih besar dari pada 0,05. Selain itu dapat juga melihat dari yang ditunjukkan oleh besarnya nilai uji  $t = 1,712$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $t$  tabel alpha 0,05 ( $df = 50$ ) sebesar 11,544 Hasil uji –  $t$ . Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kompetensi

profesional guru di SMK Taruna Bandar Lampung adalah sebesar 9,8% dan sisanya sebesar 90.2% disebabkan oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

10. Suryani Dewi Pratiwi (2013) dari Universitas Sebelas Maret Surakarta dalam jurnal penelitiannya yang berjudul —Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiril. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan (5) terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri (Jurnal Pendidikan Insan Madiri: Vol. 1 No. 1 (2013).

Merujuk pada penelitian terdahulu, perbedaan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian ini adalah: pertama, variabel penelitian adalah kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja tenaga administrasi. Dalam penelitian ini Peneliti hanya ingin fokus pada proses hubungan yang terjadi terhadap motivasi kerja tenaga administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bekasi, maka dari itu variabel yang mempengaruhi hanya satu yaitu kepemimpinan kepala madrasah. Dengan metode penelitian kuantitatif, akan mengetahui seberapa besarkah hubungannya dengan kinerja tenaga administrasi madrasah tsanawiyah Negeri se-Kota Bekasi.