

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 ayat (1) dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara<sup>1</sup>.

*Programme for international study assesment (PISA)* pada tahun 2012 menempatkan Indonesia sebagai sebagai salah satu negara dengan peringkat terendah dalam pencapaian mutu pendidikan. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari skor yang dicapai pelajar usia 15 tahun dalam kemampuan membaca, matematika dan sains. Dalam studi yang dilakukan oleh PISA, mutu pendidikan Indonesia yang rendah dikonfirmasi dengan anggaran dan biaya pendidikan yang langsung dibayar oleh masyarakat akan mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun ke tahun.<sup>2</sup> .

Untuk membangun masyarakat terdidik dan cerdas maka diperlukan inovasi baru dalam dunia pendidikan. Formalitas dan legalitas tetap saja menjadi suatu yang penting, akan tetapi perlu diingat bahwa substansi juga

---

<sup>1</sup> Arifin, Zainal. *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2016

<sup>2</sup> Priansa dan Somad. *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014

bukan sesuatu yang bisa diabaikan hanya untuk mengejar tataran formal saja, maka yang perlu dilakukan sekarang bukanlah menghapus formalitas yang telah berjalan, melainkan menata kembali sistem pendidikan yang ada dengan paradigma baru yang lebih baik<sup>3</sup>.

Sardiman mengemukakan bahwa guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar<sup>4</sup>.

Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Aunurrahman. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2013

<sup>4</sup> Sardiman. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012

<sup>5</sup> Priansa dan Somad. *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014

Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan – keterampilan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional demi terwujudnya lembaga pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Kepala sekolah merupakan manajer yang mengorganisir seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip ‘*TEAMWORK*’, yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling berbaik hati (*kingness*)<sup>6</sup>.

Dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah harus dapat memperhatikan kinerja, gaya dalam memimpin, pemberian motivasi kepada bawahan serta kebutuhan sarana dan prasarana sehingga kinerja guru selalu terjaga. Dalam melaksanakan tugas mendidik, kepala sekolah akan dihadapkan dengan berbagai macam karakter dan sifat guru yang beraneka ragam, ada guru yang bekerja penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya, ada yang kurang bertanggung jawab dan ada juga guru yang sering bolos saat jam sekolah efektif. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah dan komitmen yang rendah, sekolah akan kesulitan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

---

<sup>6</sup> Husaini Usman (2008) dalam Priansa dan Somad .*Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014

Guru merupakan tenaga pengajar, pembina dan pendidik yang diharapkan mampu mendidik, membimbing, memberikan ilmu pengetahuan dasar dalam segala aspek bidang keilmuan. guru diharapkan mampu menjadi teladan dan memberikan penanaman karakter yang baik terhadap anak didiknya. Guru juga harus memiliki komitmen yang tinggi dan kompetensi mengajar yang baik. Hal ini semua bisa menjadi faktor penunjang kinerja guru. Apabila kinerja guru baik, maka akan dapat menghasilkan prestasi dan pendidikan yang bermutu.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan<sup>7</sup>.

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat –sifat individu. Oleh karena itu, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu :

---

<sup>7</sup> Timpe (1999) dalam Priansa dan Somad. *Manajemen supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengarah pada penilaian kinerja secara tidak langsung sedangkan indikator kinerja mengacu kepada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*Critical Success factor*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*) walaupun pada dasarnya masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya, oleh karena itu penulis membatasi variabel penelitian hanya pada faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah, sebagai variabel yang akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan efektif sehingga kinerja guru belum maksimal.

Dalam pelaksanaannya ada beberapa persoalan yang perlu diperhatikan oleh obyek penelitian dalam upaya peningkatan kinerja guru, yakni :

- 1) Motivasi kerja kepala sekolah terhadap guru masih rendah sehingga perlu ditingkatkan lagi agar kinerja guru meningkat.
- 2) Kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto perlu ditingkatkan.
- 3) Disiplin guru harus ditingkatkan lagi agar proses pembelajaran menjadi lebih optimal.
- 4) Prestasi kerja dan kinerja guru yang kurang mendapat apresiasi dari sekolah.

- 5) Peningkatan SDM guru melalui pelatihan dan pengembangan keprofesian.
- 6) Melalui peningkatan tunjangan agar guru senantiasa semangat dan memiliki tanggung jawab lebih terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto?
- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pernyataan berikut.

- 1) Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.
- 2) Pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.
- 3) Pengaruh yang signifikan antara secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak dan lembaga lembaga pendidikan islam, antara lain:

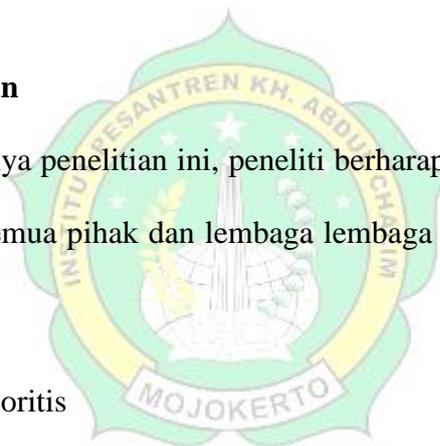
1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen pendidikan islam khususnya dalam kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah dalam upaya perbaikan kinerja guru dan mutu madrasah.

2. Manfaat Praktis

- a. Lembaga Pendidikan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan suatu lembaga pendidikan mampu memperbaiki gaya kepemimpinan dan hal-hal yang dapat memotifasi guru di lembaga pendidikan demi



terwujudnya kinerja guru yang baik dan menghasilkan generasi-generasi unggul di masa yang akan datang.

b. Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai komponen utama dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan mampu mengatasi segala bentuk permasalahan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan dengan pola pendekatan dan gaya kepemimpinan serta motivasi yang dapat memperbaiki hubungan emosional secara personal dan kelompok serta mampu mendorong semangat kerja.

c. Guru

Penelitian ini akan mengangkat dan mengungkapkan aspek-aspek yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dan guru dalam upaya menunjang kinerja guru khususnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Guru diharapkan lebih menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan mampu memotivasi diri pribadi dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah.

d. Pembaca dan Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kepada pembaca agar penelitian ini dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai tambahan literatur untuk penelitian selanjutnya serta

sebagai bahan untuk dikritisi agar peneliti dapat mengetahui dan memperbaiki kekurangan dan hal-hal lain yang dianggap belum tepat dalam penelitian ini.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data lapangan yang terkumpul<sup>8</sup>. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian pada penelitian ini mencakup:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditujukan oleh seorang pemimpin yang kemudian diketahui oleh pihak

---

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktik Cet 15*, Jakarta Rineka Cipta, 2013

lain ketika pemimpin tersebut berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif ada empat, yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaya instruktif, penerapannya lebih cenderung pada bawahan yang baru bertugas. Ciri-ciri gaya kepemimpinan instruktif ini adalah :
  - a) memberikan arahan secara spesifik tentang apa, bagaimana dan kapan kegiatan tersebut dilakukan, b) kegiatan lebih banyak diawasi secara ketat, c) kadar direktif tinggi, d) kadar semangat rendah, e) kurang dapat meningkatkan kemampuan pegawai, f) kemampuan motivasi rendah, g) tingkat kematangan bawahan rendah.
- 2) Gaya konsultatif, penerapannya pada bawahan yang berkemampuan tinggi namun kemamauan rendah. Ciri-ciri gaya konsultatif adalah sebagai berikut: a) kadar direktif rendah, b) semangat tinggi, c) komunikasi dilakukan secara timbal balik, d) masih memberikan pengarahan spesifik, e) pimpinan secara bertahap memberikan tanggung jawab kepada pegawai walaupun bawahan masih dianggap belum mampu, f) tingkat kematangan bawahan dari rendah ke sedang.
- 3) Kepemimpinan partisipatif, Kepemimpinan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan terbuka, bebas dan *nondirective*. Pemimpin bertugas mengarahkan tim kepada arah tercapainya konsensus. Asumsi yang menjadi dasar pada gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima

tanggung jawab terhadap solusi, tujuan, dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya.

- 4) Gaya delegasi, penerapannya bagi bawahan yang memiliki kemampuan dan kemauan tinggi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah sebagai berikut: a) memberikan pengarahan bila diperlukan saja, b) memberikan semangat dianggap tidak perlu lagi, c) penyerahan tanggung jawab kepada pihak bawahan untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas, d) tidak perlu memberikan motivasi, e) tingkat kematangan bawahan tinggi

## 2. Motivasi kepala sekolah

Motivasi adalah kekuatan positif yang mendorong seseorang (pemimpin) untuk melakukan kegiatan-kegiatan, baik untuk tujuan pemenuhan kebutuhan fisiologi, rasa aman, pengakuan sosial, penghargaan maupun relisasi diri.

Menurut Moslow, ada lima macam jenjang kebutuhan, yakni sebagai berikut.

- a) *Phycological Needs*-Kebutuhan Fisik. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan dasar pada diri seseorang yaitu rasa lapar dan rasa haus. Rasa ini akan muncul lebih awal sebelum seseorang memiliki rasa ingin bergaul, berpakaian, rasa ingin dianggap paling penting.
- b) *Safety Needs* atau *Security Needs*-Kebutuhan Keselamatan atau Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keselamatan dan keamanan ada yang bersifat materiil, seperti pakaian dan rumah, ada juga yang bersifat semimateriil, seperti kebutuhan akan pensiun, jaminan hari tua, asuransi, dan adapula kebutuhan keselamatan dan keamanan yang bersifat bukan materiil, seperti kebutuhan yang berupa rasa aman di tempat kerja, keyakinan tidak akan mendapatkan imbalan buruk karena pendapat-pendapatnya yang berkaitan dengan tata cara kerja.

- c) *Affection Needs atau Love Needs atau Social Needs atau Belonging Needs*-Kebutuhan berkelompok.

Kebutuhan berkelompok ini meliputi : Keinginan seseorang untuk bergaul dengan orang lain, keinginan untuk bersekutu, keinginan untuk membina persahabatan antar sesama, keinginan untuk diajak serta melakukan sesuatu.

- d) *Esteem Needs atau Egoistic Needs*-Kebutuhan Penghormatan.

Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan menghormati diri sendiri, menghormati sesama, keinginan pengakuan atas prestasinya, perasaan penting, nama baik, status, saling menghargai pendapat sesama.

- e) *Self-Actualization Needs atau Self- Realization Needs atau Self Fulfillment Needs atau Self-Expression Needs* Kebutuhan Pemuasan diri.

Termasuk dalam kebutuhan pemuasan diri misalnya kebutuhan mengembangkan secara maksimal kemampuannya, kreativitasnya, kemahirannya, mengembangkan secara penuh segala potensi yang ada dalam diri seseorang.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Bernardin dan Russel mengemukakan bahwa terdapat enam kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu :

- 1) *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
- 3) *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya serta waktu yang tersedia untuk yang lain
- 4) *Cost Effectiviness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision*, adalah merupakan tingkatan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan
- 6) *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan<sup>9</sup>.

### G. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Nurbaya dkk. (2015)	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lambaro Angan.	1) Penelitian kuantitatif 2) Tehnik pengumpulan data menggunakan metode angket, observasi, dokumentasi 3) Analisis data regresi berganda.	1) Jumlah Variabel penelitian yang digunakan adalah satu variabel X dan satu variabel Y	1) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65 X1$ 2) Peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh positif yang sangat

<sup>9</sup> Suriyanto & Maharani. *Metodolgi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013). hlm. 309.

					<p>signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana <math>\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2</math>. dengan konstanta (intercept) sebesar 73,05. Ini berarti, peningkatan disiplin kerja guru akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru.</p> <p>4) Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat <math>R_{y.12}</math> sebesar 0,833. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan kontrol terhadap disiplin kerja guru, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh</p>
--	--	--	--	--	---



					kenaikan pada kinerja guru.
2	Ngiode Syafrin (2016)	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri Batudaa Kabupaten Gorontalo 2016	1) Pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket) 2) Penelitian kuantitatif.	1) Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan uji persyaratan. 2) Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. 3) Variabel penelitian X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo.

## H. Definisi Operasional

Pada Definisi Operasional peneliti akan hal-hal menjelaskan sebagai berikut.

### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditujukan

oleh seorang pemimpin yang kemudian diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin tersebut berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif ada empat, yaitu sebagai berikut: 1) gaya instruktif, penerapannya lebih cenderung pada bawahan yang baru bertugas, 2) gaya konsultatif, penerapannya pada bawahan yang berkemampuan tinggi namun kemauan rendah, 3) kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan terbuka, bebas dan *nondirective*. pemimpin bertugas mengarahkan tim kepada arah tercapainya konsensus, 4) gaya delegasi, penerapannya bagi bawahan yang memiliki kemampuan dan kemauan tinggi. Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini ditujukan kepada kepala madrasah yang dinilai oleh bapak/ibu guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati dan diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian sangat sering (SS), nilai 4 untuk sering (S), nilai 3 untuk kadang-kadang (KK), nilai 2 kurang (K) dan nilai 1 untuk tidak pernah (TP), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada tabel 1.2 dibawah ini!

Tabel 1.2 Bobot Penskoran Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat sering	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Kurang	2
5	Tidak pernah	1

## 2. Motivasi Kepala Sekolah (X2)

Motivasi dilakukan dengan tujuan berikut : 1) merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik, 2) mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi, 3) mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, 4) meningkatkan kualitas kerja, 5) mengembangkan produktifitas kerja, 6) menaati peraturan yang berlaku, 7) jera dalam melanggar aturan, 8) mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, 9) mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara positif. Tujuan-tujuan motivasi yang dijabarkan diatas merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan berjalannya roda pendidikan. Motivasi untuk para guru dan dosen dapat dilakukan dengan cara memberikan bantuan beasiswa kuliah, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan berbagai cara lain yang dapat digunakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. Variabel motivasi kepala sekolah pada penelitian ini ditujukan kepada kepala madrasah yang kemudian dinilai oleh bapak/ibu guru di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto dan diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian sangat sering (SS), nilai 4 untuk sering (S), nilai 3 untuk kadang-kadang (KK), nilai 2 kurang (K) dan nilai 1 untuk tidak pernah (TP), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada tabel 1.3 dibawah ini!

Tabel 1.3 Bobot Penskoran Kuesioner Motivasi Kepala Sekolah

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat sering	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Kurang	2
5	Tidak pernah	1

### 3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dendan demikian, kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan. Terdapat enam kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu : 1) *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan, 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, 3) *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya serta waktu yang tersedia untuk yang lain, 4) *Cost Effectiviness*, adalah sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya, 5) *Need for supervision*, adalah merupakan tingkatan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan

pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan, 6) *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan. Variabe kinerja guru pada penelitian ini ditujukan kepada bapak/ibu guru di Madarasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto yang dinilai oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, pengurus komite dan peserta didik di Madrasah Aliyah Unggulan Hikmatul Amanah Bendunganjati Pacet Kabupaten Mojokerto dan diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan yang selanjutnya diukur menggunakan skala likert dengan skor pembobotan nilai 5 untuk penilaian sangat sering (SS), nilai 4 untuk sering (S), nilai 3 untuk kadang-kadang (KK), nilai 2 kurang (K) dan nilai 1 untuk tidak pernah (TP), untuk lebih jelasnya akan dijabarkan pada tabel 1.4 dibawah ini!

Tabel 1.4 Tabel Penskoran Kuesioner Kinerja Guru

No	Pilihan Jawaban	Skor Penilaian
1	Sangat sering	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Kurang	2
5	Tidak pernah	1