

KORELASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI GURU MI DI KOTA TANGERANG

Zubaidi

Institut Daarul Qur'an Jakarta

zubaidi@idaqu.ac.id

Zubairi

STAI Asy-Syukriyyah Kota Tangerang

zubairimuzakki@gmail.com

Abstract: *Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian korelasional dan teknik kuantitatif untuk menguji apakah gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial pengurus madrasah memiliki hubungan yang baik dengan motivasi pengajar MI di Kota Tangerang. Penelitian yang berusaha membangun korelasi antara dua variabel atau lebih dikenal sebagai penelitian korelasional. Dua variabel independen membentuk variabel penelitian. 107 guru MI di kota Tangerang dipilih secara acak sebagai sampel penelitian. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,55 > 2,263$) merupakan uji signifikan korelasi yang diakui dengan uji t . Motivasi guru MI di kota Tangerang berkorelasi positif serta signifikan dengan style kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala madrasah. Simpulan terdapatnya hipotesis ikatan positif serta signifikan antara style kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah secara bersama-sama dengan motivasi guru MI di kota Tangerang teruji benar adanya.*

Keywords: *gaya kepemimpinan, kompetensi manajerial kepala madrasah, motivasi guru.*

PENDAHULUAN

Di satu sisi, motivasi sering menjadi sumber masalah ketika program kegiatan dipraktikkan, tetapi di sisi lain, motivasi pula bisa dilihat sebagai kekuatan pendorong untuk seorang untuk ikut serta dalam sesuatu aktifitas yang diwujudkan dalam wujud aksi nyata. Oleh karena itu, kinerja seseorang meningkat dengan tingkat motivasinya, dan sebaliknya: kinerjanya menurun dengan tingkat motivasinya. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong upaya yang disengaja untuk mengubah perilaku seseorang sedemikian rupa sehingga mereka tergerak untuk mengambil tindakan untuk mewujudkan hasil atau tujuan tertentu¹. Guru yang mempunyai dorongan besar dalam bertugas bakal terdorong serta bertindak guna memajukan keterampilannya.

¹ Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, ke-24. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).

Karena keinginan mereka untuk mengajar, guru menjadi pendidik². Anda tidak akan berhasil dalam mengajar atau mendidik jika Anda kurang motivasi. Dorongan atau motivasi ini merupakan bukti keefektifan guru sebagai pengajar dan menunjukkan bagaimana kebutuhan siswa telah terpenuhi. Upaya guru di kelas menarik karena sejalan dengan minatnya sendiri. Motivasi guru di tempat kerja akan menghasilkan kepuasan kerja karena kebutuhan yang terpenuhi memotivasi instruktur untuk tampil lebih baik dan karena guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan³. Setidaknya ada tiga, yaitu: latar belakang calon instruktur; motivator bagi pendidik guru untuk melanjutkan pendidikan pasca sekolah menengah; dan kinerja guru⁴.

Efektivitas seorang guru ditentukan oleh berbagai variabel, antara lain keterampilan dan motivasi. Setiap guru memiliki tingkat kompetensi yang berbeda, yang dapat dipengaruhi oleh keikutsertaan mereka dalam program persiapan guru profesional yang berbeda serta berapa lama mereka telah mengajar. Motivasi sama pentingnya dengan kompetensi; setiap orang perlu didorong oleh berbagai faktor, termasuk keinginan untuk sukses sebagai guru⁵. Tujuan akhir dari proses pendidikan adalah agar siswa belajar dan akhirnya menjadi dewasa sampai tingkat tertentu. Orang yang mampu menyusun program pembelajaran dan mengatur serta mengelola ruang kelas dengan cara ini disebut sebagai instruktur pembelajaran⁶.

Peningkatan kemampuan manajerial diperlukan oleh kepala sekolah untuk menggapai tujuan yang cocok dengan visi serta misi sekolah mengingat paradigma pembelajaran yang membagikan kontrol cukup besar kepada sekolah dalam pengembangan potensi siswa yang beragam. Hal ini menjadikan madrasah sebagai lembaga formal yang rumit dan khas. Hal ini disebabkan karena madrasah dipandang sebagai sebuah organisasi dengan berbagai dimensi yang saling berhubungan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Sedangkan kekhasan sekolah menunjukkan bahwa ia memiliki beberapa kualitas yang membedakannya dari lembaga

² Supriadi, "Upaya Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru," *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)* 3, no. 2 (2018): 90–97,

https://www.researchgate.net/publication/334674748_Upaya_meningkatkan_motivasi_dan_kinerja_guru.

³ Cahyo Harry Sancoko and Rini Sugiarti, "Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022): 1–14, <https://stkiprokania.ac.id/e-jurnal/index.php/jpr/article/view/486/386>.

⁴ Harun H., "Minat, Motivasi Dan Kemahiran Mengajar Guru Pelatih," *Jurnal Pendidikan* 31 (2006): 83–96, <https://ejournal.ukm.my/jpend/article/view/14755/4520>.

⁵ Akhmad Syahid and Syamsul Bachri, "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru MI Mitra PGMI UMI Makassar," *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 16, no. 1 (2019): 23–34, <https://jurnal.fai.umi.ac.id/index.php/islamicresources/article/view/3>.

⁶ H. Hamzah B. UNO, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

lain. Proses belajar mengajar, serta tempat terjadinya akulturasi kehidupan manusia, merupakan ciri yang menempatkan sekolah dalam konteksnya yang unik.

Pimpinan sekolah, prinsipnya, sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, khususnya kinerja para tenaga pengajar dalam penyelenggaraan pendidikan. Peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar diantisipasi dengan arahan kepala sekolah (KBM)⁷. Instruktur yang tidak mengetahui kualitas pekerjaannya dan guru yang tidak tertarik untuk mengikuti latihan yang dimaksudkan guna menaikkan mutu guru yakni terdapat dua permasalahan yang sering kali dialami dalam sebuah kepemimpinan. Administrator sekolah perlu mengatasi masalah kritis ini jika mereka ingin meningkatkan produktivitas guru⁸.

Kepemimpinan adalah proses menggunakan tindakan seseorang untuk memotivasi orang lain dengan menginspirasi, mengarahkan, dan membujuk mereka untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan⁹. Pemimpin sekolah adalah orang yang mempunyai perencanaan sekaligus eksekutor program kerja dengan anggota bawahannya yang lain sesuai dengan pola dan gaya kepemimpinannya. Untuk mencapai suatu tujuan, organisasi perusahaan perlu didorong, dimotivasi, dan dikoordinasikan oleh suatu kekuatan dinamis yang disebut kepemimpinan¹⁰. Dapat juga dipersepsikan bahwa sanya gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah karakter berperilaku dan metode yang dipraktikkan serta sering digunakan seorang kepala sekolah selaku pengurus di sebuah lembaga satuan pendidikan. Model kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang diterapkan seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya untuk tertargetnya program kerja organisasi di dalam sebuah satuan pendidikan. Karakteristik kepemimpinan demokratis termasuk yang sebagai berikut: a. Menceritakan (mengarahkan/menulis); b. Penjualan (pelatihan); c. Berpartisipasi (mengembangkan/mendorong); dan d. Mendelegasikan adalah empat keterampilan pertama¹¹.

⁷ Harbeng Masni et al., "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja," *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN* 01, no. 04 (2021): 226–231, <https://www.ejournal.jendelaedukasi.id/index.php/JJP/article/view/61/29>.

⁸ Muhammad Rakib and Nawir Rahman, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama," *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)* 6, no. 1 (2022): 251–259, <https://www.ejournal.jendelaedukasi.id/index.php/JJP/article/view/61/29>.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016).

¹⁰ Tomy Sun Siagian and Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 59–70, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>.

¹¹ Ni Putu Depi Yulia Peramesti and Dedi Kusmana, "Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial," *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan* 10, no. 1 (2018): 73–84, <https://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/413>.

Siagian dan Khair (2016) berpendapat bahwa hanya gaya kepemimpinan yang dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori berikut: Pertama, gaya pengambilan keputusan otokratis. Bos otokratis akan beroperasi sendiri dan mempertahankan ikatan melalui cara resmi. Menurut pendekatan otokratis, pengikut kurang dewasa dibandingkan pemimpin. Kedua, gaya kepemimpinan patriarki, yang berfokus pada penyelesaian tugas dan menjaga hubungan positif dengan bawahan serta memiliki kecenderungan untuk mengambil keputusan sendiri sebelum menjualnya kepada bawahan. Ketiga, pendekatan pengambilan keputusan yang otokratis atau demokratis mungkin karismatik. Hubungan diprioritaskan daripada berorientasi pada kekuasaan dengan bawahan dan berjuang untuk melaksanakan pekerjaan mereka seefektif mungkin dalam gaya kepemimpinan karismatik. Keempat, pendekatan laissez-faire memiliki banyak kesamaan dengan gaya kepemimpinan santai dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini seringkali sangat relevan untuk orientasi hubungan dalam mempertahankan hubungan dengan bawahan. Kelima, pemerintahan demokratis dianggap yang terbaik. Memperlakukan bawahan seperti orang dewasa, memperlakukannya layaknya seperti orang dewasa yang merdeka, dan mencapai keseimbangan antara tujuan penyelesaian pekerjaan dan tujuan hubungan interpersonal adalah contoh sifat kepemimpinan demokratis¹².

Pelaksana yang berhasil dalam manajemen dan perencanaan juga berkinerja baik dalam dua aspek kepemimpinan lainnya. Dua aspek kepemimpinan tersebut adalah: 1). kepemimpinan berbasis tugas adalah kepemimpinan yang semata-mata peduli menyelesaikan tugas-tugas karyawannya daripada mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, motivasi, minat, komunikasi, kurangnya empati, kasih sayang, atau kesejahteraan mereka. Karyawan dalam hal ini dewan guru atau tenaga kependidikan yang lain akan mengikuti instruksi dan bekerja dengan mantap dan tekun. Pemimpin ini a. tidak mengikuti tren dan kemajuan modern, membuat perusahaan tetap relevan; dan b). menunjukkan kepemimpinan dalam hubungan interpersonal. Hanya pertumbuhan, pemenuhan, inspirasi, kerja sama, persatuan, dan kesejahteraan personelnnya yang penting bagi kepemimpinannya. Pemimpin ini mengantisipasi bahwa tujuan organisasi pendidikan akan tercapai.

Kreativitas karyawan dapat ditingkatkan dengan pemimpin yang menginspirasi, menginspirasi, memiliki ide orisinal, mau mendengarkan, dan yang mendorong staf untuk

¹² Yuniatoro Sudrajad, "Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan," *Kanwil DJKN Bali Dan Nusa Tenggara*, last modified 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/ANALISA-GAYA-KEPEMIMPINAN-OTOKRATIS-DEMOKRATIS-DAN-LAISSEZ-FAIRE-DALAM-BIROKRASI-PEMERINTAHAN.html>.

berkembang. Semakin besar persepsi dukungan organisasi yang pada gilirannya memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan, semakin pemimpin peduli pendapat karyawan, peduli kesejahteraan karyawan, konsisten dengan keadilan prosedural, dan adil menurut kinerja karyawan¹³. Dewan guru atau pengajar yang bertugas di bawah arahnya menerapkan gaya kepemimpinannya dalam hal manajemen stres¹⁴.

Fokus dan prosedur madrasah ditentukan oleh kepala madrasah, sesuai dengan keberhasilan kajian prinsip-prinsip madrasah. Bahkan penelitian lebih lanjut telah mengarah pada kesimpulan dikatakan “kesuksesan sebuah madrasah bergantung pada keberhasilan kepala madrasah itu sendiri dalam memimpin sebuah lembaga satuan pendidikan”. Meskipun beberapa kepala sekolah memiliki standar tinggi untuk karyawan dan anak-anak mereka, kepala sekolah adalah profesional yang ahli dalam mengelola sekolah. Informasi ini menunjukkan betapa pentingnya peran rektor madrasah dalam mewujudkan tujuan hidup madrasah. Dua hal dalam posisi kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian, yaitu: 1) Kepala sekolah terutama bertanggung jawab mengarahkan kehidupan sekolah; 2) Pimpinan madrasah perlu menyadari tanggung jawabnya jika ingin lembaganya berhasil.

Bahkan, menurut temuan studi Bank Dunia, banyak kepala sekolah yang tidak memiliki kredensial yang diperlukan, terutama dalam hal kemampuan administrasi dan kepemimpinan. Deskripsi ini menyoroti informasi penting dan menarik yang ditemukan. Minimnya otonomi dalam mengelola madrasah, khususnya dalam pendistribusian sumber daya yang tersedia, menjadi faktor yang menarik mengapa pengelola sekolah tidak kompeten. Tanda-tanda tersebut adalah: Pertama sentralistik, artinya pemerintah pusat mengatur secara ketat setiap aspek penyelenggaraan pendidikan. Kedua, administrator, instruktur, dan siswa yang terlibat dalam pengajaran, pembelajaran, administrasi, infrastruktur, dan aspek lain dari sekolah. Untuk mencegah potensi tema untuk diimprovisasi dan diinovasi, semuanya diputuskan secara terpusat. Dan ketiga, tidak memberikan kepala sekolah banyak kebebasan dan kekuasaan serta berbagai tuntutan serta tanggungjawab dalam pengelolaan sumberdaya yang dimilikinya.

Dalam penelitian lain, hal ini juga memaparkan bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait lemahnya kualitas pendidikan di beberapa jenjang pada lembaga pendidikan yang ada

¹³ B. Medina Nilasari, Salut Muhidin, and Ditho Dwi Prasetyo, “The Fact of How Leaders Influence on Employee Creativity in Indonesia,” *Journal of Leadership in Organizations* 4, no. 2 (2022): 150–161.

¹⁴ Budi Santoso, “Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Pikiran Rakyat Bandung),” *PORTAL JURNAL Universitas Pendidikan Indonesia* (n.d.), [http://jurnal.upi.edu/1497/view/1525/gaya-kepemimpinan--dan--stres--kerja-sumber-daya--manusia-\(studi-pada-pt-pikiran-rakyat-bandung\).html](http://jurnal.upi.edu/1497/view/1525/gaya-kepemimpinan--dan--stres--kerja-sumber-daya--manusia-(studi-pada-pt-pikiran-rakyat-bandung).html).

perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Peringkat pendidikan Indonesia masih paling rendah jika dibandingkan dengan negara lain, meskipun masih diperlukan penelitian lebih lanjut oleh berbagai pihak yang berkepentingan untuk mengetahui realitasnya. Berbagai disiplin ilmu pendidikan harus bersinergi untuk meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi yang kompetitif. Kesimpulannya, Kementerian Pendidikan telah menetapkan bahwa ada empat masalah utama pendidikan Indonesia, adalah berkaitan dengan faktor efisiensi, relevansi, kualitas pendidikan yang buruk, dan manajemen adalah keempat faktor teratas. Tanggung jawab kepala madrasah harus dilihat dari berbagai sudut karena madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan khas. Dalam beberapa hal, kepala madrasah dapat dipandang sebagai pejabat, namun dalam hal lain, manajer, direktur, guru, dan, mungkin yang paling signifikan, kepala madrasah juga dapat dipandang sebagai personel.

Karena kepala madrasah mengendalikan jalannya organisasi madrasah, maka kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengimplementasikan mutu madrasah sekaligus mengelola peningkatan mutu pembelajaran. Dalam situasi ini, mutu mengacu pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru, pembelian buku dan alat bantu belajar, serta peningkatan sarana dan prasarana pendidikan. Namun, sejumlah ukuran yang digunakan untuk mengukur kualitas pembelajaran belum mengalami peningkatan yang signifikan. Sementara beberapa madrasah, terutama yang berada di perkotaan besar, telah menggambarkan peningkatan kualitas pembelajaran yang menggembirakan, sebagian yang madrasah lain malah menjadi sumber kekhawatiran. Keefektifan pembelajaran dan apa yang kurang dalam pekerjaan telah dipertanyakan oleh sejumlah kalangan.

Hal yang memotivasi minat penulis mengkaji pentinnya dilakukan penelitian kali ini adalah dikarenakan minimnya fokus kajian pendidikan yang melakukan kajian tersebut di lingkungan pendidikan formal perkotaan sehingga menarik minat penulis melakukan kajian yang banyak menitik beratkan kepada berbagai tantangan dan kendala pelaksanaan belangsungnya program Pendidikan. Berdasar paparan tersebut penulis terdorong melaksanakan penelitian dengan berjudul berikut: *“Korelasi gaya kepemimpinan dan kompetensi manjerial kepala madrasah dengan motivasi guru MI se-kota Tangerang.”*

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian kuantitatif korelasional dan ex post facto digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang menitikberatkan pada pencarian keterikatan dua variabel atau lebih

dinamakan jenis penelitian korelasional¹⁵. Ex post facto digunakan karena penelitian dalam hal ini tidak memperlakukan obyek penelitian itu sendiri; melainkan hanya menginformasikan responden tentang fakta. Metodologi penelitian ini termasuk metode penelitian kuantitatif, artinya semua informasi dari data penelitian direpresentasikan sebagai data numerik yang diperiksa secara statistik, dengan hasil yang dijelaskan. Dengan media pengukuran data instrumen ketiga indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Peneliti tertarik pada populasi, yang merupakan kumpulan total dari suatu benda. Bahan penelitian dapat mencakup benda mati, entitas hidup, sistem dan proses, fenomena, dan lainnya¹⁶ dan¹⁷.

Sebanyak 145 guru MI yang mewakili seluruh kecamatan di Kota Tangerang menjadi populasi penelitian. Berikut spesifikasinya: 1). MI Al-Mubarak Panunggangan sebanyak 21 Orang, 2). MI Al-Mansyuriah Cipete sebanyak 30 Orang, 3). MI Daarul Muqorrobin Kunciran sebanyak 20 Orang; 4). MIN 1 Cipondoh sebanyak 37 Orang; 5). MI Nurul Huda Nerogtog sebanyak 28 Orang; dan 6). MI Nurul Iman sebanyak 9 Orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 107 responden.

Instrumen penelitian ini terdiri dari 3 indikator yakni: *Pertama*, Gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan sub-indikator. Diantaranya sebagai berikut: (1) Mampu bergaul dengan guru; (2) Berusaha mengeksploitasi setiap orang demi kemajuan sekolah; (3). terbuka untuk menerima dan mengantisipasi saran dan pendapat guru. *Kedua*. Kompetensi manajerial kepala madrasah dengan sub. indikator sebagai berikut: (1) Menyusun perencanaan sekolah; 2) Membuat program akademik; 3) Membuat program sarana dan prasarana; 4) Membuat strategi keuangan untuk institusi; 5) Buat kerangka kerja organisasi; (6) Mengatur pelimpahan tugas dan wewenang; (7). koordinasi kolektif dan individu; (8). Monitoring dan evaluasi; dan (9). Melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan. Dan *Ketiga*. Motivasi Guru dengan sub. indikator sbb: (1). Disiplin; (2). Kreatif; (3). Kemampuan tugas; (4). Mampu berkomunikasi dengan baik; (5). Menyelesaikan tugas sesuai dengan kebiasaan; (6). Atasan memberi petunjuk teknis; (7). Pembinaan; (8). Perhatian; (9). Imbangan; dan (10). Hasil pekerjaan.

Statistik deskriptif dan inferensial digunakan untuk mengolah temuan analisis data penelitian ini. Pada penelitian ini, banyak analisis termasuk analisis deskriptif dan analisis korelasi berganda, digunakan untuk mengolah data lapangan. Status setiap variabel ditentukan

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).

¹⁶ Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*, 2nd ed. (Jakarta: Penerbit PPM, 2004).

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).

melalui analisis deskriptif. Nilai rata-rata, median, modus, varians, standar deviasi, dan visualisasi data dalam bentuk tabel dan grafik semuanya dimasukkan dalam analisis. Analisis korelasi berganda yaitu analisis untuk memprediksi adanya variabel dependen (X_1) dan variabel dependen (X_2) sehubungan variabel independen (Y). Untuk mengetahui adanya hubungan dilakukan analisis korelasi berganda agar kesimpulan hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) menjadi sama-sama lebih kuat dan signifikan secara statistik dengan penggunaan App. SPSS.

Hasil gambaran umum tentang sebaran data yang terkumpul di lapangan akan disajikan dari hasil analisis deskriptif temuan penelitian. Informasi yang diberikan berupa data mentah yang telah mengalami pengolahan statistik deskriptif. Data dideskripsikan menggunakan distribusi frekuensi, skor rata-rata, standar deviasi, modus, median, skor maksimum, dan skor minimum yang semuanya ditampilkan dengan histogram. Distribusi frekuensi data, tren terbesar, tren menengah, pola (maksimum-minimum), dan pola distribusi atau homogenitas data semuanya dapat dijelaskan dengan menggunakan uraian ini. Metode penelitian harus dimasukkan dalam pendahuluan di atas. Prosedur tersebut meliputi uraian tentang pendekatan penelitian, partisipan penelitian, penerapan prosedur penelitian, penggunaan bahan dan instrumen, pengumpulan data, dan metode analisis.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian harus didukung dengan baik oleh data. Solusinya harus didasarkan pada temuan penelitian, atau ide penelitian yang diperkenalkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dengan fokus kajian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang, maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

Pertama, hubungan variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan variabel motivasi guru MI di kota Tangerang. Berdasar hasil penelitian ini, analisis korelasi dengan *product moment* antara variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi guru diperoleh nilai r hitung sebesar 0,818. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang memiliki hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwamakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah maka akan semakin tinggi pula motivasi guru MI di kota Tangerang demikian juga sebaliknya semakin lemah gaya kepemimpinan kepala madrasah maka akan membawa

dampak rendahnya motivasi guru MI di kota Tangerang. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang. Berdasarkan hasil uji keberartian korelasi dengan uji t didapatkan bahwa koefisien korelasi yang didapat adalah berarti. Hal ini dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($14,55 > 2,263$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi guru di kota Tangerang terbukti kebenarannya.

Berdasarkan temuan penelitian ini juga ditemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi guru bersifat linier. Gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja guru, hal ini terlihat dari kontribusi gaya kepemimpinan madrasah terhadap motivasi kerja guru yang cukup signifikan yaitu sebesar 66,8%. Oleh karena itu, selain kompetensi manajemen, karakteristik lain yang tidak dinilai berdampak pada 33,2% motivasi guru MI di kota Tangerang. Dapat dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru di kota Tangerang muncul, yaitu ketika kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan disukai.

Kedua, hubungan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan variabel motivasi guru MI di kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian ini, analisis korelasi dengan product moment antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan motivasi guru diperoleh nilai r hitung sebesar 0,842. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi bernilai positif, artinya makin tinggi kompetensi manajerial kepala madrasah maka akan semakin tinggi pula motivasi guru demikian juga sebaliknya semakin rendah kompetensi manajerial kepala madrasah maka akan membawa dampak rendahnya motivasi guru MI di kota Tangerang.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas, r hitung $>$ r tabel memiliki nilai ($0,842 > 0,188$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di Kota Tangerang terdapat hubungan antara kemampuan administrasi kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang. Selain itu, koefisien korelasi signifikan menurut temuan uji signifikansi korelasi dengan uji t (signifikan). Hal ini disebabkan karena ($16,02 > 2,263$) t hitung $>$ t tabel. Hipotesis adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan

motivasi guru MI di kota Tangerang terbukti, sesuai dengan temuan pengujian hipotesis tersebut di atas.

Dalam kaitannya dengan teori, variabel ini didukung teori Wardiman (2008:33) menegaskan bahwa pemimpin yang memiliki hubungan langsung dengan sekolah adalah pengelola sekolah. Ia adalah komandan garda pendidikan, bertugas mengawasi berbagai pola kegiatan pengajaran dan pendidikan yang berlangsung di sana. Sejauh mana sebuah sekolah melaksanakan tujuannya, serta karakter dan kapasitasnya untuk bergaul dengan anggota masyarakat, semuanya mempengaruhi keberhasilannya. Tugas yang diberikan kepada pejabat yang ditugaskan dikoordinasikan dengan anggota gugus tugas dan dibentuk gugus tugas yang kompak sebagai mitra kerja pimpinan madrasah untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Kepala madrasah yang baik kompetensi manajerialnya akan mampu dengan mudah menerapkan fungsi-fungsi dasar manajemen, sehingga sekolah dapat menghasilkan dan mendorong guru memiliki motivasi tinggi, kinerja baik serta berkualitas.

Ketiga, hubungan variabel gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah dengan variabel motivasi guru MI di kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian ini, analisis korelasi dengan product moment antara gaya kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan motivasi guru diperoleh nilai r hitung sebesar 0,912. Sedangkan nilai r tabel dengan $df = 107$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,188. Karena nilai r hitung $>$ r tabel ($0,912 > 0,188$) Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah secara bersama-sama dengan motivasi guru MI di kota Tangerang.

Koefisien korelasi yang diperoleh ditentukan signifikan dengan temuan uji F (signifikan). Ini karena nilai F yang dihitung, yang keluar menjadi 258,64. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah beserta motivasi guru MI se-kota Tangerang terbukti benar setelah dilakukan perbandingan. Ternyata F hitung $>$ F tabel ($258,64 > 19,486$). 0,833 adalah nilai R Square. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 83,3% terhadap variabel motivasi pengajar MI di kota Tangerang, dan sisanya sebesar 16,7% terhadap motivasi guru MI di kota Tangerang lainnya.

Kemampuan manajerial kepala madrasah serta gaya kepemimpinannya secara bersamaan memiliki keterhubungan positif dengan motivasi guru pengajar di tempat kerja akan

menghasilkan kepuasan kerja karena kebutuhan yang terpenuhi memotivasi instruktur untuk tampil lebih baik dan karena guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dikatakan keberhasilan sebuah madrasah bergantung pada kecapakan kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin institusi dalam sebuah lembaga satuan pendidikan. Meskipun beberapa kepala sekolah memiliki standar tinggi untuk karyawan dan anak-anak mereka, kepala sekolah adalah profesional yang ahli dalam mengelola sekolah, hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran kepala madrasah dalam mewujudkan tujuan hidup madrasah.

Tindakan seseorang pemimpin madrasah atau sekolah dalam memotivasi para guru dengan menginspirasi, mengarahkan, dan membujuk mereka untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan, hal itu bisa dilakukan oleh pemimpin sekolah yang memiliki peranan vital dalam aktivitas perencanaan sekaligus eksekutor program kerja dengan anggota selaku bawahannya yang lain sesuai dengan pola dan gaya kepemimpinannya. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, organisasi perusahaan perlu didorong, dimotivasi, dan dikoordinasikan oleh suatu kekuatan dinamis yang disebut kepemimpinan. Dan juga dipersepsikan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan karakter berperilaku dan metode yang dipraktikkan serta sering digunakan seorang kepala sekolah selaku pengurus di sebuah lembaga satuan pendidikan. Model kepemimpinan yang merupakan seperangkat karakteristik yang diterapkan seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya untuk tertargetnya program kerja organisasi di dalam sebuah satuan pendidikan. Karakteristik kepemimpinan demokratis termasuk kemampuan mengarahkan, keterampilan menulis, menyediakan pelatihan akselerasi menagjar guru, ikut langsung berpartisipasi dengan mengembangkan dan mendorong bawahannya serta mendelegasikan guru berprestasi dalam mengikuti kegiatan dalam pengembangan karir di luar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan dengan hubungan gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang, dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi guru MI di kota Tangerang. besarnya sumbangan yang diberikan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi guru yakni sebesar 66,8% dan 33,2% motivasi guru MI di kota Tangerang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti selain kompetensi manjerial. *Kedua*, terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara kemampuan manajerial kepala madrasah dengan motivasi guru MI se-kota Tangerang. Besarnya sumbangan yang diberikan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi guru yakni sebesar 71% dan 29% motivasi guru di MI di kota Tangerang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti selain gaya kepemimpinan. Dan *Ketiga*, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah secara bersama-sama dengan motivasi guru MI di kota Tangerang. Besarnya sumbangan yang diberikan gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap motivasi guru yakni sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7% motivasi guru MI di kota Tangerang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Harun H. “Minat, Motivasi Dan Kemahiran Mengajar Guru Pelatih.” *Jurnal Pendidikan* 31 (2006): 83–96. <https://ejournal.ukm.my/jpend/article/view/14755/4520>.
- Kountur, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. 2nd ed. Jakarta: Penerbit PPM, 2004.
- Masni, Harbeng, Zuhri Saputra Hutabarat, Lili Andriani, and Diliza Afriliani. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja.” *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN* 01, no. 04 (2021): 226–231. <https://www.ejournal.jendelaedukasi.id/index.php/JJP/article/view/61/29>.
- Nilasari, B. Medina, Salut Muhidin, and Ditho Dwi Prasetyo. “The Fact of How Leaders Influence on Employee Creativity in Indonesia.” *Journal of Leadership in Organizations* 4, no. 2 (2022): 150–161.
- Peramesti, Ni Putu Depi Yulia, and Dedi Kusmana. “Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial.” *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan* 10, no. 1 (2018): 73–84. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/413>.
- Purwanto, Ngalm. *Psikologi Pendidikan*. Ke-24. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Rakib, Muhammad, and Nawir Rahman. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama.” *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)* 6, no. 1 (2022): 251–259. <https://www.ejournal.jendelaedukasi.id/index.php/JJP/article/view/61/29>.

- Sancoko, Cahyo Harry, and Rini Sugiarti. "Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Jurnal Pendidikan Rokania* 7, no. 1 (2022): 1–14. <https://stkiprokania.ac.id/e-jurnal/index.php/jpr/article/view/486/386>.
- Santoso, Budi. "Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Pikiran Rakyat Bandung)." *PORTAL JURNAL Universitas Pendidikan Indonesia* (n.d.). [http://jurnal.upi.edu/1497/view/1525/gaya-kepemimpinan--dan--stres--kerja-sumber-daya--manusia-\(studi-pada-pt-pikiran-rakyat-bandung\).html](http://jurnal.upi.edu/1497/view/1525/gaya-kepemimpinan--dan--stres--kerja-sumber-daya--manusia-(studi-pada-pt-pikiran-rakyat-bandung).html).
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 59–70. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>.
- Sudrajad, Yuniatoro. "Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan." *Kanwil DJKN Bali Dan Nusa Tenggara*. Last modified 2022. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/ANALISA-GAYA-KEPEMIMPINAN-OTOKRATIS-DEMOKRATIS-DAN-LAISSEZ-FAIRE-DALAM-BIROKRASI-PEMERINTAHAN.html>.
- Supriadi. "Upaya Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru." *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)* 3, no. 2 (2018): 90–97. https://www.researchgate.net/publication/334674748_Upaya_meningkatkan_motivasi_dan_kinerja_guru.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Syahid, Akhmad, and Syamsul Bachri. "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru MI Mitra PGMI UMI Makassar." *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 16, no. 1 (2019): 23–34. <https://jurnal.fai.umi.ac.id/index.php/islamicresources/article/view/3>.
- UNO, H. Hamzah B. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.