

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya yang paling mendasar dan strategis untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam pembangunan bangsa agar manusia dapat mengembangkan dirinya melalui proses pembelajaran. Namun disadari bahwa membangun bangunan fisik jauh lebih mudah daripada membangun sumber daya manusia. Oleh karena itu, kualitas pendidikan perlu terus ditingkatkan secara bertahap, terencana, terarah, dan intensif agar mampu menyiapkan sumber daya manusia Indonesia yang dapat bersaing di masa mendatang. Perubahan pendidikan tidak hanya kebutuhan pribadi guru untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam perspektif sosial, ekonomi, dan politik, akan tetapi perubahan pendidikan merupakan keperluan organisasi bahkan manajemen untuk mengusahakan dan melibatkan individu yang berkiprah dan terkait untuk memajukan pendidikan yang mencerdaskan bangsa. Jika suatu bangsa sibuk membangun secara fisik dan ekonomi, namun belum sepenuhnya mampu mencerdaskan bangsa.

Bagaimanapun, modal utama organisasi pendidikan bermakna bahwa staf atau personalia adalah kunci investasi lembaga. Perencanaan dan pengembangan efektifitas staf dan sumber daya tenaga kependidikan merupakan syarat esensial bagi pencapaian dan maksimalisasi pencapaian tujuan.¹

Pendidikan merupakan bidang kerja yang membutuhkan komitmen pribadi tingkat tinggi semua elemen sumberdaya tenaga kependidikan. Bahkan perubahan pendidikan berkenaan dengan masa depan umat manusia dalam menata kehidupan dan kebudayaannya. Tanpa perubahan yang bermakna dengan dirancang dengan perencanaan yang baik, maka pendidikan menjadi sesuatu yang stagnan, dan diragukan kemampuannya membuat yang baru untuk kemajuan bagi kebudayaan kontemporer.

¹ Law Sue dan Derek Glover, *Educational Leadership and Learning*, edisi ke-III (Buckingham: Open University Press, 2000), h. 189.

Peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun bila dilihat dari sisi proses guru merupakan faktor penting yang ikut menentukan kualitas pendidikan di samping faktor lain seperti peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana dan sebagainya. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Urgensi peningkatan kinerja guru tentu terkait erat dengan tugas pendidik yang diembannya. Dari sini dapat dipahami bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan dapat mengelola pembelajaran secara optimal dan akan sampai pada hasil maksimal begitu pula sebaliknya. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan lembaga pendidikan.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Tentu saja kinerja optimal dari guru muncul tidak begitu saja, ada banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja guru.

Belakangan ini ada fenomena yang menunjukkan bahwa di beberapa madrasah di sebagian daerah Kecamatan Percut Sei Tuan yang ada di Kabupaten Deli Serdang bahwa kinerja guru mulai menurun. Tidak seperti yang ada di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang bahwa kinerja para gurunya pada umumnya termasuk kategori kinerja guru yang meningkat dan berkualitas. Hal ini dikarenakan karena tampilnya kepala madrasah di sini mempunyai kemampuan manajerial yang tinggi dalam memimpin dan mengayomi para gurunya untuk meningkatkan kinerja para gurunya. Berbagai upaya yang diusahakan dan diimplementasikan oleh kepala madrasah ini untuk meningkatkan kinerja para gurunya, termasuk membuat rapat mingguan, bulanan,

semesteran dan tahunan untuk mengkomunikasikan segala hal dalam peningkatan kinerja para gurunya. Juga menghadirkan para gurunya dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), memberi *reward* dan *punishment*, semacam penghargaan dan hukuman kepada setiap guru yang berprestasi dan melanggar peraturan atau kontrak kesepakatan yang telah dijanjikan dan dikomunikasikan. Hukuman atau *punishment* yang diberikanpun ini tidak sampai kepada pengeluaran kepada guru yang benar-benar termasuk kategori melanggar peraturan madrasah yang sangat fatal. Peraturan yang dilanggar di sini yang sangat fatal, misalnya guru tidak hadir tanpa memberikan keterangan, guru terlalu banyak tidak hadir yang dikarenakan banyak urusan di luar dan mengajar marah-marah di lokal dan banyak lagi peraturan-peraturan lainnya dilanggar oleh para gurunya. Akan tetapi pihak madrasah cukup dengan memberi teguran sambil menyapa gurunya dalam bentuk senda gurau atau bercanda dengan mengingatkan gurunya untuk tidak mengulangi perbuatan yang salah yang telah dilakukan. Ketika terjadi lagi perbuatan yang sama, maka adaya upaya pembiaran dari pihak madrasah. Ketika terjadi lagi dalam perbuatan salah yang sama, maka akan dipotong jumlah les/jam pelajarannya.

Beberapa fakta atau kejadian di atas, tidaklah semua guru yang melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap peraturan dan kebijakan kepala madrasah ini. Akan tetapi hanya sebagian kecil saja yang melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan madrasah ini. Selebihnya lebih banyak guru yang benar-benar menunjukkan kinerjanya yang bagus dan berkualitas. Tetapi walaupun demikian, tetap masih ada saja guru di madrasah ini yang belum maksimal untuk menunjukkan dan meningkatkan kinerjanya sebagai guru. Ada lagi kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para gurunya, yaitu setiap guru wajib hafal 16 surah terakhir dari Alquran pada juz 30, yaitu dari surah Al-‘Adiyat sampai surah An-Nas. Hal ini dikarenakan faktor menyuruh siswa untuk menghafal surah-surah tersebut, maka terlebih dahulu guru-gurunya juga harus hafal. Hal ini jangan sampai terjadi bahwa menyuruh siswa menghafal bisa tetapi guru yang menyuruh tidak bisa. Begitupun tetap masih ada juga para guru yang belum maksimal memenuhi kebijakan kepala madrasah ini. Akan tetapi, pihak

madrasah tetap konsisten selalu berupaya menjadikan gurunya tetap berkualitas meningkatkan kinerjanya.

Dari gambaran kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang di atas, tentunya banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya mengapa terjadi seperti demikian. Kenapa masih ada juga guru yang tidak benar-benar menunjukkan dan menampilkan kinerjanya yang baik, efektif dan maksimal. Walaupun hanya sebagian kecil saja yang tingkat kinerja gurunya rendah, sehingga menjadikan Madrasah ini menjadi Sub Rayon dari beberapa sekolah yang ada di Tembung ini. Seharusnya kalau sudah menjadi Sub Rayon, maka jangan ada lagi guru-gurunya yang tingkat kinerjanya melemah dan rendah. Kembali ke faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu pada penelitian ini difokuskan kepada 2 (dua) faktor yang menjadi *independent variable*, yaitu faktor persepsi gurunya tentang kepemimpinan kepala madrasah dan faktor motivasi kinerja gurunya.

Sebelumnya terlebih dahulu di bawah ini diungkapkan beberapa kajian-kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis di sini sebagai pegangan dan pijakan dasar dalam meneliti, yaitu:

1. Tesis *Nuriah Ulfah Lubis*, Tesis (2012) dengan “Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung”. Dalam penelitian ini ditemukan dan disimpulkan bahwa faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 78,38% responden masuk dalam kategori cukup. Sedangkan faktor iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung cukup yang dibuktikan dengan 77,03% responden masuk dalam kategori cukup. Dan faktor kinerja guru di sini cenderung cukup juga yang dibuktikan dengan 64,86% responden masuk dalam kategori cukup.²
2. Tesis *Sugiyarto*, Tesis (2005) dengan judul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja

² Nuriah Ulfah Lubis, *Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMA Swasta Kecamatan Medan Tembung* (Tesis, PPs UNIMED Medan, 2012), h. 100-101.

Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta”. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial (t) = 3,573. Semakin tinggi tingkat Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka akan semakin baik Kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial (t) sebesar 4,466. Semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin baik kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial (t) sebesar 2,328. Semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik Kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja guru dengan nilai probabilitas statistik F sebesar 38,173. dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512. Sumbangan relatif tingkat persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sebesar 32,4%, kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 39,3%, motivasi terhadap kinerja guru sebesar 21,8%.³

3. Studi *Ramlan*, Tesis (2013) dengan judul “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Spritual dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kutacane”. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa: (a) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru Madrasah Negeri di Kutacane ($r_{y,1}=0,724$) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional baik maka akan baik pula efektivitas tugas guru, demikian pula sebaliknya semakin buruk kecerdasan emosional maka semakin buruk kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri bahwa 52,4% variabel kinerja guru ditentukan oleh kecerdasan emosional; (b) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spritual dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kutacane ($r_{y,2} = 0,731$) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan spritual baik

³ Sugiyarto, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta* (Tesis, PPs Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005), h. 103.

maka akan baik pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin jelek kecerdasan spritual maka semakin jelek kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kutacane. Hasil koefisien determinasi ($r^2_{y2} = 0,534$) dapat diartikan bahwa 53,4% variabel kinerja guru ditentukan oleh kecerdasan spritual; (c) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kutacane ($r_{y.12} = 0,902$) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual baik maka akan baik pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya semakin jelek kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual maka semakin jelek/menurun pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kutacane. Hasil koefisien determinasi ($r^2_{y12} = 0,814$) dapat diartikan bahwa 81,4% variabel kinerja guru ditentukan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual.⁴

4. Studi *Masganti Sitorus*, Tesis, (1999) dengan judul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Guru MAN di Kota Medan”. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa besar sumbangan Motivasi Berprestasi (X_1) dan Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap kinerja guru (Y) masih dipengaruhi oleh variabel lain sebagai berikut: (a) Besar sumbangan Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y); sumbangan relatif sebesar 64,98% dan sumbangan efektifnya sebesar 17,26%, (b) Besar sumbangan Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap kinerja guru (Y); sumbangan relatif sebesar 35,02% dan sumbangan efektifnya sebesar 9,30% dan (c) Besar sumbangan Motivasi Berprestasi (X_1) dan Latar Belakang Pendidikan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 26,60%). Adapun sumbangan Motivasi Berprestasi (X_1) dan Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara sendiri-sendiri (parsial) adalah sebagai berikut: (a) Besar sumbangan Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 16,90%, (b) Besar

⁴ Ramlan, *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Spritual dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kutacane* (Tesis, PPs IAIN Sumatera Utara, 2013), h. 109-110.

sumbangan Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Guru sebesar 8,90%.⁵

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu bahwa terdapat kenyataan lapangan di madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Washliyah Tembung Kecamatan Pecut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang menjadi fokus atau objek tempat penelitian ini, bahwa faktor persepsi gurunya ini tentang kepemimpinan kepala madrasah dikatakan dalam kategori positif. Karena persepsinya yang positif itulah, para guru tetap melakukan kinerja yang baik dan bagus. Akan tetapi lagi-lagi ketika berbicara untuk kuantitas jumlah para yang memberi persepsi yang positif tentang kepemimpinan kepala madrasah ini, tetap masih ada juga yang memberikan persepsinya secara negatif. Padahal ini adalah sekolah/madrasah sebagai Sub Rayon dari beberapa madrasah/sekolah di Tembung, baik persepsinya ini tentang kepemimpinan kepala madrasah sebagai *Educator*, *Manajer*, *Administrator*, *Supervisor*, *Leader*, *Inovator* dan *Motivator*. Padahal sebagaimana tertuang di buku Program Kerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tembung bahwa kepala madrasah telah menetapkan secara tertulis untuk beberapa tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai kepala madrasah. Untuk kepala madrasah sebagai *educator* bertugas menjalankan proses pembelajaran secara efektif dan efisien sebagaimana dalam hal ini tertuang dalam tugas guru, sebagai *manajer* mempunyai tugas di antaranya menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengadakan kegiatan dan sebagainya, sebagai *Administrator* bertugas menyelenggarakan administrasi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan lain sebagainya. Sebagai *Supervisor* menyelenggarakan supervisi mengenai Proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan, kegiatan ekstra kurikulum dan lain sebagainya. Sebagai *Leader* bertugas menyelenggarakan kepemimpinan mengenai kepribadian yang kuat, memahami kondisi anggota, memiliki visi dan memahami misi madrasah, kemampuan berkomunikasi dan lain sebagainya. Sebagai *Inovator* bertugas menyelenggarakan mengenai menemukan gagasan baru dan melakukan

⁵ Masganti Sitorus, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru MAN di Kota Medan* (Tesis, PPs IAIN Sumatera Utara, 1999), h. 106.

pembaharuan. Dan sebagai *Motivator* bertugas menyelenggarakan pengaturan mengenai mengatur lingkungan kerja, mengatur skema kerja dan kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.⁶

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah faktor motivasi kerja guru. Keadaan di lapangan tentang motivasi kerja guru pada umumnya dalam kategori baik. Walaupun tidak semua guru yang menunjukkan motivasi kerja yang baik, akan tetapi hanya sebagian kecil yang menunjukkan motivasi kerja menurun. Walaupun demikian, untuk sebagai sekolah/madrasah yang menjadi Sub Rayon seharusnya dan seyogianya jangan ada guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dan menurun. Karena ini adalah salah satu faktor yang dominan untuk mempengaruhi kinerja gurunya. Kenyataan di lapangan, ada juga guru yang tidak mau berkomunikasi baik, dengan kata lain, banyak berdiam diri dengan guru-guru lainnya apalagi dengan pihak madrasah seperti kepala madrasah, PKM I Kurikulum, PKM III Kesiswaan, Tata Usaha, Guru Bimbingan Konseling. Tentunnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja tersebut banyak hal, baik karena kebutuhan psikologis dengan keluarga maupun diri sendiri maupun faktor kebutuhan lainnya. Sebenarnya pihak madrasah selalu berupaya untuk memperhatikan masalah motivasi kerja para gurunya, karena kepala madrasah tidak ingin gurunya memiliki tingkat kinerja yang rendah hanya gara-gara motivasi kerja para gurunya, sebagaimana keterangan dari Bapak PKM (Pembantu Kepala Madrasah) I bagian kurikulum.⁷ Di antaranya yaitu memberikan pencerahan kepada para gurunya bahwa dalam menjadi seorang guru yang bertugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing ini adalah sebagai ladang amal kita untuk meraih kehidupan yang kekal di akhirat nanti. Selain daripada itu, honor guru perles pelajarannya diberikan berkisar antara Rp. 35.000,- s/d 40.000. Kemudian dalam setiap ada kegiatan di sekolah, para guru diberikan honor berupa uang ucapan

⁶ Muhammad Zubir Nasution, *Program Kerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Tahun Pelajaran 2015-2016* (Tembung: MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang, 2015), h. 9-11.

⁷ Wawancara dengan PKM I Kurikulum MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang pada pukul 10.00 WIB hari Senin 22 Februari 2016.

terimakasih atas kerjasamanya yang baik. selain daripada itu juga, baik honor wali kelas berkisar antara Rp. 1.500.000,- sudah termasuk honor pertemuan mengajar les pelajaran dan honor sebagai wali kelas. Kemudian dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja para gurunya ini, pihak madrasah juga mengangkat guru yang belum lama berbakti di madrasah ini sebagai ketua panitia setiap kegiatan madrasah, baik internal maupun eksternal. Agar menambah semangat dirinya sebagai guru bahwa dirinya juga dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang ada di madrasah. Kemudian daripada itu juga bahwa nilai kebersamaan ketika kumpul-kumpul bersama, pihak kepala madrasah memberikan makanan dan minuman kepada para guru yang sedang berkumpul di ruang para gurunya sambil menyampaikan maksud penyampaiannya sebagai kepala madrasah.

Tentang masalah guru-guru berdiam diri sebagaimana yang telah diterangkan di atas tadi, maka yang dilakukan pihak madrasah adalah mencoba mendekati dan menyapa para guru yang suka berdiam diri. Dari keterangan ini, bahwa pihak madrasahlah yang turun tangan dalam mengatasi guru-guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Berarti dari sini, masih tampak dilihat bahwa guru-gurunya sebagian kecil masih memiliki tingkat motivasi kerja rendah dan tidak dapat menyelesaikan permasalahan motivasi ini dengan baik, efisien dan efektif.

Keadaan-keadaan di atas, tetap masih tampak juga sebagian guru yang tidak menunjukkan kredibilitas dan kapabilitasnya sebagai guru sehingga menunjukkan kinerjanya yang lemah, padahal madrasah ini adalah sebagai Sub Rayon dari beberapa madrasah dan sekolah di Tembung. Penulis masih melihat ada sebagian kecil guru-guru yang duduk-duduk di trotoar jalanan madrasah sedangkan ia adalah bertugas sebagai piket guru pada saat itu.⁸ Hal ini terjadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi di lapangan.

Menurut Supardi bahwa variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis. Adapun

⁸ Hasil Observasi Penulis pada hari Senin, 22 Februari 2016 pukul 10.40 WIB.

Variabel psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.⁹

Dari keterangan di atas di bagian variabel psikologis ada tertera indikator yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu salah satunya persepsi. Dalam kaitan penelitian ini bahwa yang menjadi maksud persepsi di sini adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah. Faktor persepsi di sini adalah merupakan faktor atau variabel psikologis yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini, semakin baik persepsi yang digunakan oleh guru untuk mengetahui dan memahami tentang kepemimpinan kepala madrasah maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerjanya sebagai guru dalam menjalankan tugas. Dan sebaliknya, kalau persepsinya salah dan tidak tepat, maka justru akan melemahkan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain daripada itu, menurut Linda Evans mengungkapkan dalam *Managing to Motivate A Guide For School Leaders*, mengungkapkan bahwa “motivation is a condition, or the creation of a condition, that encompasses all of those factors that determine the degree of inclination towards engagement in an activity.”¹⁰ Dari ungkapan tersebut dinyatakan berarti bahwa motivasi adalah sebuah kondisi atau kreasi dari sebuah motivasi yang meliputi semua faktor yang menentukan sedikit banyaknya cenderung ke arah dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau aktivitas atau kinerja.

Juga diungkapkan bahwa “pay is also reported as an effective motivator in relation to improving job performance”¹¹, yang berarti bahwa gaji adalah juga merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan motivasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja seseorang. Dalam hal ini, bila dikaitkan dengan seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi dengan hadirnya faktor gaji yang merupakan salah satu pendorong timbulnya motivasi kerja tersebut.

⁹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), h. 51.

¹⁰ Linda Evans, *Managing to Motivate A Guide For School Leaders* (London and New York: Cassel, 1999), h. 7.

¹¹ *Ibid.*, h. 14.

Selanjutnya faktor indikator yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi kerja guru. Menurut Hanafiah, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, budaya sekolah, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan sebagainya. Namun dalam praktek pengambilan kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan jarang sekali yang memperhatikan motivasi kerja. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja guru pada khususnya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah.¹² Faktor motivasi kerja guru ini merupakan bagian dari variabel psikologis, sebagaimana yang telah diterangkan sebelumnya dalam Supardi.¹³ Variabel psikologis dikelompokkan pada subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Subvariabel motivasi inilah yang ditentukan dalam maksud motivasi kerja guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja.¹⁴

Ditambahkan juga menurut Linda Evans bahwa “Indeed, in many cases, it was consultation that teachers highlighted as a key issue that detrimentally affected their working lives and which was a significant attitudes-influencing factor: There are different ways in which school management may have the effect of disregarding teachers' views”.¹⁵ Yang berarti bahwa sungguhpun dalam banyak kasus pendidikan, kinerja guru ini adalah telah merupakan konsultasi yang telah disoroti oleh para guru yang mereka buat untuk kehidupan pekerjaan mereka dan sebuah hal yang sangat berhubungan dengan faktor persepsi-persepsi gurunya dalam mengelola atau memanajemenkan pengelolaan sekolah.

Berangkat dari kedua faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi

¹² Hanafiah, M. Jusuf, dkk, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi* (Jakarta: Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri, Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri, 2000), h. 52

¹³ Supardi, *kinerja...*, h. 51.

¹⁴ *Ibid.*, h. 31.

¹⁵ Linda Evans, *Managing ...*h. 65.

kerja guru yang akan diambil dan dijadikan sebagai *Independent Variables* (variabel-variabel bebas sebagai X_1 dan X_2) untuk dihubungkan dengan *Dependent Variable* (Variabel Terikat sebagai Y). Maka peneliti tertarik untuk meneliti ini dalam metodologi penelitian kuantitatif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan secara teoritis hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru dapat meningkatkan kualitas kerja atau kinerja seseorang. Karena itu, mengingat dua variabel tersebut (persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru) dalam meningkatkan kinerja seseorang, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkajinya dalam dunia pendidikan khususnya dihubungkan dengan kinerja guru, dengan judul penelitian: **“Hubungan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang”**.

B. Batasan Masalah

Mengingat luas dan kompleksnya permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru dan kemampuan penulis yang sangat terbatas, dalam penelitian ini peneliti membatasi cakupan masalah yang akan diteliti pada aspek Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai variabel X_1 dan Motivasi Kerja Guru sebagai variabel X_2 sedangkan Kinerja Guru sebagai variabel Y .

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah seperti disebutkan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang?
2. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan Motivasi Kerja Guru dengan kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama dengan kinerja guru MTs Swasta Al-Washliyah Tembung Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemahaman dan pengembangan persepsi gurunya tentang kepemimpinan kedudukannya sebagai kepala madrasah dan motivasi kerja guru-guru di madrasah yang ia pimpin.
2. Guru, sebagai bahan masukan dalam perbaikan dan peningkatan kinerjanya dengan cara meningkatkan persepsinya yang baik dan positif tentang kepemimpinan kepala madrasah dan juga menimbulkan dan menguatkan motivasi kerjanya sebagai guru.
3. Kepala kementerian Agama khususnya Kasi Mapenda untuk bahan masukan dan pertimbangan dalam rangka memperbarui *policy* dan sistem pengembangan serta pemberdayaan guru madrasah yang berbasis pada pengembangan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja gurunya.
4. Peminat studi manajemen pendidikan Islam terutama bagi peneliti yang ingin mengungkapkan lebih dalam lagi tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.