

<https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8679>

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PENELITIAN DI MADRASAH TSANAWIYAH SE-KABUPATEN SUMEDANG

Supi khoerunnisa, Irawan, Dian

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H. Nasution No. 105A, Bandung
supikhoerunnisa@gmail.com

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H. Nasution No. 105A, Bandung
irawan@uinsgd.ac.id

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H. Nasution No. 105A, Bandung
dian@uinsgd.ac.id

Abstract

In general, this study aims to determine the relationship between the leadership of madrasah principals and the work motivation of the teaching staff, while specifically this study aims to (a) Leadership of Madrasah principals in State Madrasah Tsanawiyah throughout Kab. Sumedang, (b) Work Motivation of Education Personnel in State Madrasah Tsanawiyah throughout Kab. Sumedang and (c) The relationship between the leadership of the head of the Madrasah and the work motivation of the teaching staff at the State Madrasah Tsanawiyah throughout Sumedang Regency. And the method used in this research is descriptive correlational method using total sampling technique, where all the population as many as 85 were sampled. From the research results, it is concluded that: (a) The leadership of the head of madrasah is very high qualification, because it is in the range of 4.20-5.00 interval, namely 4.23 (high qualification). (b) The work motivation of education personnel is high qualification, because it is in the interval range from 3.40 to 4.19, namely 3.93 (high qualifications). (c) There is a relationship between the leadership of the head of madrasah and the work motivation of the educational personnel as big as 0.725, with the coefficient price being in the category of 0.51 - 0.75 which means that there is a strong relationship. This means that the more optimized the leadership of the head of the madrasa, the more motivation for the teaching workforce to work.

Keywords: Leadership of Madrasah Principals, Education Personnel, Work Motivation.

Abstrak

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan, adapun secara khusus penelitian ini bertujuan untuk (a) Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kab. Sumedang, (b) Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kab. Sumedang dan (c) Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang. Dan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional dengan menggunakan teknik sampling total yaitu dimana semua populasi sebanyak 85 dijadikan sampel. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (a) Kepemimpinan kepala madrasah termasuk kualifikasi sangat tinggi, karena berada pada rentang interval 4,20- 5,00 yaitu 4,23 (kualifikasi tinggi). (b) Motivasi kerja Tenaga Kependidikan termasuk kualifikasi tinggi, karena berada pada rentang interval 3,40 – 4,19 yaitu 3,93 (kualifikasi tinggi). (c) Hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan terdapat hubungan sebesar 0,725, dengan harga koefisien masuk kategori 0.51 – 0.75 yang artinya ada hubungan yang kuat. Artinya, semakin dioptimalkannya kepemimpinan kepala madrasah maka motivasi kerja tenaga kependidikan meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tenaga Kependidikan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

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

Menurut Miftah Toha dalam buku Jahari (2013:117) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi orang lain atau dapat juga dikatakan dengan seni yang dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam individu atau kelompok. Menurut Burhanuddin (Mesiono, 2012: 57) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.

Konsepsi kepemimpinan ini bersifat sosial-psikologis (bukan sosiologis atau individu); yaitu berkaitan dengan perilaku orang yang mempengaruhi perilaku orang lain sedemikian rupa. Dalam definisi formal, tindakan kepemimpinan adalah setiap perilaku satu orang dalam konteks kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku orang lain dengan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Susanto (2016:143) mengemukakan bahwa peranan kepala sekolah merupakan suatu pola tingkah laku yang terdapat pada diri seorang pemimpin dan di harapkan dapat menjalankan fungsi yang dilakukan dalam kelompok tersebut. Kepala sekolah mempunyai peranan yang umum yaitu *primavisiente* diartikan sebagai pribadi, manajer, supervisor, sosial dan *entrepreneur*.

Pola kepemimpinan kepala madrasah juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan. Misalnya, Kepala madrasah yang otoriter akan membuat para staff terpaksa menjalankan tugasnya dan mengekang kekreatifitasan staff dalam bekerja sehingga proses bekerja menjadi tidak nyaman bagi staff. Motivasi berkaitan erat dengan tujuan, dan tujuan berkaitan erat dengan kebutuhan. Seseorang akan terdorong melakukan sesuatu bila merasa ada suatu kebutuhan. Kebutuhan timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau rasa ketegangan yang menuntut suatu kepuasan.

Keadaan yang tidak seimbang atau adanya rasa tidak puas, diperlukan motivasi yang tepat. Kalau kebutuhan tidak terpenuhi, maka aktivitas itu akan berkurang dan sesuai dengan dinamika kehidupan manusia, maka akan timbul tuntutan kebutuhan yang baru. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia bersifat dinamis, berubah-ubah sesuai dengan sifat kehidupan manusia itu sendiri. Demikian halnya dengan tenaga kependidikan sebagai salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan proses administrasi. Tenaga kependidikan harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang baik dapat diartikan dengan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas tanpa adanya unsur-unsur lain yang mengakibatkan tenaga kependidikan menjadi terpaksa melaksanakan tugasnya, misalnya takut kepada pimpinan, ingin mendapat perhatian dan lain sebagainya. Apabila motivasi seperti ini yang muncul dalam diri seorang tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugasnya maka tugasnya pun tidak akan tercapai sesuai tujuan.

Urgensi permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwasannya untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama stakeholder sehingga untuk mencapai manajemen sumber daya manusia yang baik maka penelitian disini memfokuskan untuk meneliti sejauh mana hubungan kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada staffnya

terutama tenaga kependidikan, karena motivasi kerja merupakan salahsatu faktor kinerja dalam organisasi. Kekurangan yang terdapat dari beberapa penelitian terdahulu adalah belum terdapat indikator yang membahas mengenai keislaman terhadap variabel kepemimpinan kepala madrasah dan responden dari penelitian yang masih terbilang sedikit, maka dalam penelitian uji hipotesis ini dapat diperoleh sebagai berikut:

$H_a ; P_1 \neq P_2$: “Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan”

$H_0 ; P_1 = P_2$: “Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan”

METODE

Secara garis besar, langkah-langkah atau pola umum metodologi penelitian menemput beberapa langkah, diantaranya: 1) Pendekatan dan Metode Penelitian, 2) Jenis dan Sumber Data, 3) Teknik Pengumpulan Data, 4) Teknik Analisis Data, 5) Tempat dan Waktu Penelitian.

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Irawan,2019).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional yakni metode ini merupakan cara menganalisa dengan menggunakan jenis pertanyaan yang ditandai dengan ada atau tidaknya hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan yang dimaksud di sini ialah hubungan yang mempunyai sifat resiprokal atau timbal balik bukan hubungan yang mempunyai sebab akibat atau kausal. Teknik pengumpulan data dengan observasi (angket) tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung umum. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampling total karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dan untuk selanjutnya setelah data terkumpul yaitu melakukan teknik analisis data sebagai mana yang di maksud oleh (Sugiyono, 2013) analisis data diartikan sebagai suatu proses yang harus di lalui setelah memperoleh data. Adapun bagian dari analisis data meliputi: (1) Uji validitas yaitu alat ukur yang dipergunakan dalam peneltian untuk melihat dan menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak (Siregar, 2015). (2) Uji reliabilitas yaitu langkah untuk menguji item yang sudah dinyatakan valid bisa diuji apakah sudah reliabel ataukah tidak. (3) Analisis parsial perindikator yang dilakukan dengan bertujuan memperoleh interpretasi antara kedua variabel (Sugiyono, 2017). (4) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal ataukah tidak. Kemudian pada pengujian normalitas peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov(Rahayu, 2018). (5) Uji linieritas dilakukan dengan bertujuan memperoleh hasil yang dapat menentukan apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak (Sudjana, 2011). Dan untuk selanjutnya yaitu (6) Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan anatara (variabel X) (variabel Y) dan data berbentuk interval dan rasio (Riduwan, 2013) dan yang terakhir yaitu (7) Koefesien determinasi yaitu digunakan untuk mengetahui nilai untuk mengukur kontribusi variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) (Rahayu, 2018). Dan secara keseluruhan teknik analisis data ini perhitunganya di bantu dengan menggunakan SPSS 26 dengan langkah-langkah perhitunganya masing-masing teknik analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian variabel penerapan kepemimpinan kepala madrasah dilakukan mulai dari menguji instrumen pengumpulan data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil yang dicapai pada variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1 Variabel Y indikator 1

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	1	20	28	50	223	4,46
2	0	1	1	24	24	50	221	4,42
3	0	1	1	22	25	50	216	4,32
Total							660	4,40

Nilai yang di peroleh pada indikator pertama ialah 4,40 nilai 4,40 tersebut masuk kedalam kualifikasi Sedang karena masuk pada rentang interval 4,20 – 5,00. Nilai tersebut di dapatkan dari ketiga poin yang terdapat pada indikator yang pertama. Maka respon para tenaga kependidikan terhadap kepribadian yang di miliki oleh seorang kepala madrasah dapat di katagorikan Sangat tinggi.

Tabel 1 Variabel Y indikator 2

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S(4)	SS (5)			
1	0	0	1	23	26	50	225	4,50
2	0	0	3	15	32	50	229	4,58
Total							454	4,54

Pada tabel di atas di jelaskan bahwa nilai yang di dapatkan 4,54 dan terdapat pada kualifikasi sedang karena masuk kedalam rentang 4,20 – 5,00 . Nilai 4,54 di peroleh dari indikator kedua dengan dua buah pertanyaan. Respon yang di berikan para tenaga kependidikan terhadap memberikan sugesti yang di miliki oleh kepala madrasah di katagorikan sangat tinggi.

Tabel 3 Variabel Y indikator 3

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	1	6	13	30	50	222	4,44
2	0	9	5	7	15	50	164	3,28
Total							386	3,86

Nilai yang di peroleh dari indikator ketiga ialah 3,86. Nilai tersebut di dapatkan dari dua pertanyaan yang di peroleh dari indikator ketiga, sehingga memunculkan nilai 3,86 dan masuk pada kualifikasi tinggi karena terdapat pada rentang interval 3,40 – 4,19. Respon tenaga kependidikan terhadap mendukung tercapainya tujuan yang dimiliki oleh kepala madrasah masuk dalam katagori Tinggi.

Tabel 4 Variabel Y indikator 4

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	2	11	16	19	50	196	3,92
2	0	1	8	19	22	50	212	4,24
Total							408	4,08

Nilai yang di peroleh dari indikator keempat ialah 4,08. Nilai tersebut di dapatkan dari dua pertanyaan yang di peroleh dari indikator ketiga, sehingga memunculkan nilai 4,08 dan masuk pada kualifikasi tinggi karena terdapat pada rentang interval 3,40 – 4,19. Respon tenaga kependidikan terhadap menciptakan rasa aman yang dimiliki oleh kepala madrasah masuk dalam katagori baik.

Tabel 5 Variabel Y indikator 5

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	10	15	25	50	215	4,30
2	0	4	8	12	26	50	198	3,96
3	0	1	7	17	25	50	216	4,32
Total							629	4,19

Nilai yang di peroleh dari indikator kelima ialah 4,19. Nilai tersebut di dapatkan dari ketiga pertanyaan yang di peroleh dari indikator kelima, sehingga memunculkan nilai 4,19 dan masuk pada kualifikasi tinggi karena terdapat pada rentang interval 3,40 – 5,00. Respon tenaga kependidikan terhadap sumber inspirasi yang dimiliki oleh kepala madrasah masuk dalam katagori baik..

Tabel 6 Variabel Y indikator 6

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	1	1	6	20	22	50	221	4,42
2	1	3	10	14	22	50	203	4,06
3	0	3	7	12	28	50	215	4,30
Total							639	4,26

Nilai yang di peroleh dari indikator keenam ialah 4,26. Nilai tersebut di dapatkan dari ketiga pertanyaan yang di peroleh dari indikator keenam, sehingga memunculkan nilai 4,26 dan masuk pada kualifikasi sangat tinggi karena terdapat pada rentang interval 4,20 – 5,00. Respon tenaga kependidikan terhadap bersikap menghargai yang dimiliki oleh kepala madrasah masuk dalam katagori sangat baik.

Berdasarkan Hasil Penyebaran 15 item pernyataan/angket kepada 50 orang tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Sumedang. Kategori variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) dapat diinterpretasikan dengan rumus, $\sum fx : (n \times \text{jumlah item}) = 3.176 : (50 \times 15) = 4,23$. Nilai tersebut termasuk kualifikasi sangat tinggi, karena terdapat pada rentang interval 4,20 – 5,00 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang termasuk kategori sangat tinggi.

Hasil yang dicapai pada variable Motivasi kerja tenaga kependidikan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 7 Variabel Y indikator 1

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	2	4	16	28	50	220	4,40
2	0	5	8	17	17	50	187	3,74
3	0	5	5	20	21	50	210	4,20
Total							617	4,11

Nilai pada variabel Y dari indikator pertama dan dengan tiga pertanyaan mendapatkan nilai 4,11. Nilai 4,11 masuk kedalam kualifikasi tinggi dengan rentang interval 3,40 – 4,19. Maka hasil dari respon tenaga kependidikan terhadap yang merupakan indikator pertama dapat di katagorikan baik.

Tabel 8 Variabel Y indikator 2

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	3	6	24	17	50	205	4,10
2	0	8	5	19	18	50	197	3,94
3	0	3	5	21	18	50	195	3,90
Total							597	3,98

Nilai pada variabel Y dari indikator kedua dan dengan tiga pertanyaan mendapatkan nilai 3,98. Nilai 3,98 masuk kedalam kualifikasi tinggi dengan rentang interval 3,40 – 4,19. Maka hasil dari respon tenaga kependidikan terhadap yang merupakan indikator pertama dapat di katagorikan baik

Tabel 9 Variabel Y indikator 3

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	1	11	17	21	50	208	4,16
2	0	1	5	16	28	50	221	4,42
3	0	3	3	14	29	50	216	4,32
Total							645	4,30

Nilai pada variabel Y dari indikator ketiga dan dengan tiga pertanyaan mendapatkan nilai 4,30. Nilai 4,30 masuk kedalam kualifikasi sangat tinggi dengan rentang interval 4,20 – 5,00. Maka hasil dari respon tenaga kependidikan terhadap yang merupakan indikator pertama dapat di katagorikan sangat baik.

Tabel 10 Variabel Y indikator 4

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	4	5	16	24	50	207	4,14
2	0	2	10	20	18	50	204	4,08
3	4	11	12	9	13	50	163	3,26
Total							574	3,82

Nilai pada variabel Y dari indikator keempat dan dengan tiga pertanyaan mendapatkan nilai 3,82. Nilai 3,82 masuk kedalam kualifikasi tinggi dengan rentang interval 3,40 – 4,19. Maka hasil dari respon tenaga kependidikan terhadap yang merupakan indikator pertama dapat di katagorikan baik.

Tabel 11 Variabel Y indikator 5

No item	Jawaban					N	SKOR	MEAN
	TP (1)	P (2)	KD (3)	S (4)	SS (5)			
1	4	7	13	13	13	50	174	3,48
2	0	5	10	22	13	50	149	2,98
3	0	0	10	18	19	50	197	3,94
Total							520	3,46

Nilai pada variabel Y dari indikator kelima dan dengan tiga pertanyaan mendapatkan nilai 3,46. Nilai 3,46 masuk kedalam kualifikasi tinggi dengan rentang interval 3,40 – 4,19. Maka hasil dari respon tenaga kependidikan terhadap yang merupakan indikator kelima dapat di katagorikan baik.

Berdasarkan Hasil Penyebaran 15 item pernyataan/angket kepada 50 orang tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Sumedang. Kategori variabel Y (motivasi kerja tenaga kependidikan) dapat diinterpretasikan dengan rumus, $\sum fx : (n \times \text{jumlah item}) = 2.953 : (50 \times 15) = 3,93$. Nilai tersebut termasuk kualifikasi tinggi, karena terdapat pada rentang interval 3,40 – 4,19. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang termasuk kualifikasi baik.

Hubungan Kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang. Pengujian hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan dilakukan mulai dari menguji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis/korelasi, dan uji koefisien determinasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat di uji selanjutnya dengan uji statistik lainnya, Sugiyono (92:2018). Dari data, akan diuji apakah data Kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan berdistribusi normal. Dalam uji normalitas ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov test.

Adapun hasil uji normalitas secara keseluruhan dalam penelitian ini telah dicantumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Uji Normalitas

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan
N		50	50
Normal Parameters ^a _b	Mean	63,90	60.72
	Std. Deviation	9,072	10,130
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.093
	Positive	.011	.079
	Negative	-.069	-.093
		.169	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 ^c	.200 ^c

Sebagaimana hasil perhitungan, ternyata diketahui nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Berpedoman pada dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas sebagaimana telah disebutkan pada Bab III maka variabel motivasi kerja tenaga kependidikan (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 13 Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	3873,697	22	176,077	4,118	,000
Kepemimpinan		Linearity	2641,311	1	2641,311	61,778	,000
		Deviation from Linearity	1232,386	21	58,685	1,373	,217
		Within Groups	1154,383	27	42,755		
Total			5028,080	49			

Menurut Saudjana (202:2011), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak, yang syaratnya menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bilai Sig. Deviation from linearity sebesar $0,217 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Menentukan hasil uji linieritas dengan Nilai F

- Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat
- Jika nilai Fhitung > Ftabel, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat

Keputusan Uji linearitas

Diketahui nilai Fhitung $0,217 < Ftabel\ 0,396$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Uji Korelasi

Dalam pengujian hipotesis korelasi diantara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Sumedang dengan bantuan *SPSS 16.0*, dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 14 Uji Korelasi

		Kepemimpina n	Motivasi Kerja
Kepemimpina n	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Dapat di lihat pada tabel bahwa variabel kepemimpinan Kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725. Dan berdasarkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi masuk kedalam tingkat hubungan yang kuat yaitu dengan angka 0,51-0,75. Berdasarkan pernyataan tersebut di simpulkan bahwa kepemimpinan Kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan memiliki hubungan yang kuat hingga mencapai tingkat sempurna, mempunyai perubahan nilai variabel X yaitu kepemimpinan Kepala Madrasah berhubungan (positif) kuat dengan perubahan nilai variabel Y yaitu motivasi kerja tenaga kependidikan.

Hasil Uji Koefisien Determnasi

Uji koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya hubungan Manajemen Berbasis Sekolah dengan Mutu Pembelajaran, untuk menghitung nilai koefisienya peneliti menggunakan program SPSS 16 dengan nilai koefisien determinasi atau *R square* kemudian dikalikan 100%, *R square* didapat sebagai berikut:

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.395	5.252

a. Predictors: (Constant), ARD

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau kontribusi variabel x terhadap variabel y adalah 0,415. Artinya ada hubungan kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah negeri se-kabupaten sumedang sebesar 41,5 %.

Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)

Hasil penelitian pada variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) yang menggunakan indikator dengan beberapa aspek yaitu di lihat dari Kepribadian, Memberikan Sugesti, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi dan bersikap menghargai dapat di katakan berhasil karena nilai rata-rata yang di dapatkan dari angket yang telah di sebarakan kepada responden masuk dalam kualifikasi sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,23 yang masuk rentang interval 4,20 – 5,00, hasil dari nilai tersebut masuk kedalam katagori tinggi.

Dengan memperhatikan sikap serta kemampuan yang di miliki oleh kepala madrasah, bawahan serta pengikut dapat menjadi termotivasi dan mempercayai bahwa pemimpin tersebut mampu menjadi suri teladan yang baik dan memahami setiap tugas yang dikerjakan oleh bawahan.

Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan (Y)

Motivasi kerja tenaga kependidikan dapat di perhatikan dari kepribadian tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya yang sudah dapat di pastikan bahwa pola pikir serta pola kerja dari kemampuan seorang tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya yang sudah dapat di pastikan bahwa pola pikir serta pola kerja yang dihasilkan dapat meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

Hasil penelitian pada variabel Y (Motivasi Kerja Tenaga kependidikan) dengan indikator Berprestasi, tanggungjawab, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, kebijakan pemimpin. Dengan nilai yang di peroleh 3,93 yang rentang intervalnya 3,40 – 4,19 dan masuk dalam kualifikasi Tinggi. Kualifikasi tinggi ini dapat di nyatakan dengan kagori kuat, Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan yang terdapat di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sumednag di katakan kuat dan memenuhi standar.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Kepemimpinan kepala Madrasah dengan Motivasi kerja tenaga kependidikan mempunyai hubungan yang sangat erat, karena merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dimana kepala madrasah harus memiliki cara-cara jitu yang dapat membangkitkan motivasi kerja tenaga kependidikan tersebut. Kepala madrasah dapat memberikan suatu dorongan serta motivasi kepada para tenaga kependidikan sehingga dapat menjadikan suatu peningkatan prestasi kerja tenaga kependidikan. Selain itu, pemberian sebuah penghargaan terhadap tenaga kependidikan menjadikan suatu nilai tambahan bagi tenaga kependidikan, adanya apresiasi atas hasil kerja mampu mendorong seseorang untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kerja.

Hasil penelitian dari Dwi Rahmawati, “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam PeningkatanKedisiplinan Guru di MIN Patuk Gunungkidul”, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2013), h. 2. Menjelaskan bahwa Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang baik harus dapat

mengupayakan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dan ketertiban guru dalam kedisiplinan waktu. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, sifat-sifat serta kemampuan atau keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh dengan berbagai hal terutama dalam peningkatan motivasi kerja tenaga administrasi, kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, mungkin juga akan mempengaruhi siswa-siswi. Maka dari itu kepemimpinan yang dibutuhkan di sekolah adalah kepemimpinan yang mampu mendorong untuk hal yang lebih baik.

Dari uji hipotesis terdapat hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah kabupaten sumedang, hal ini dapat di lihat dari perhitungan korelasi yang di dapatkan dari 0,725 terdapat pada koefisien interval 0,51-0,75 (kuat) dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwasannya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salahsatu factor yang penting dalam proses manajemen untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga kinerja Tenaga Kependidikan perlu optimal dengan memperhatikan motivasi kerja setiap tenaga kependidikan dengan cara adanya dorongan dari factor eksternal salahsatunya yaitu kepala madrasah, sehingga Kepemimpinan Kepala Madrasah terdapat hubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan.

Namun di sisi lain, dalam penelitian ini terdapat berbagai keterbatasan salah satunya adalah jumlah responden yang terbatas dikarenakan pihak lembaga yang hanya terdapat jumlah tenaga kependidikan <10 orang di setiap Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Sumedang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis masing-masing variabel, berkenaan dengan hubungan Kepemimpinana Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Sumedang, yang melibatkan 50 Tenaga Kependidikan di Kabupaten Sumedang sebagai populasinya, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

Realitas Kepemimpinan Kepala Madrasah di Kabupaten Sumedang termasuk dalam kualifikasi tinggi. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil penyebaran 15 item pernyataan berupa kuesioner kepada 50 Tenaga Kependidikan di Kabupaten Sumedang, diperoleh kualifikasi tinggi dengan Nilai 4,23 termasuk kedalam kualifikasi sangat tinggi karena berada pada rentang interval 4,20 – 5,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Sumedang termasuk pada kualifikasi sangat tinggi.

Realitas Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Sumedang termasuk dalam kualifikasi sedang. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil penyebaran 15 item pernyataan berupa kuesioner kepada 50 Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sumedang, diperoleh kualifikasi dengan Nilai 3,93 termasuk kedalam kualifikasi tinggi karena berada pada rentang interval 3,40 – 4,19. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sumedang termasuk pada kualifikasi tinggi.

Hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupten Sumedang berdasarkan pengujian korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 maka dapat diinterpretasikan dengan masuk kategori 0,51-0,75 yang artinya memiliki hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah negeri se-kabupaten sumedang. Dari hasil perhitungan uji korelasi bahwa signifikansi hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja tenaga kependidikan diperoleh 0,000 Oleh karena itu, nilai $0,000 < 0,005$ artinya terdapat hubungan positif dan searah antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Sumedang. Kemudian diperoleh koefisiensi determinasi R^2 0,415 bermakna bahwa kontribusi variable kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan 41,5 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni rahmi. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja Tenaga Administrasi DI SMA NEGERI 2 Sungguminasa Kab. Gowa. 2017.
- Irawan,. (2019). *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Jahari, J. (2013). *Manajemen Madrasah*. Bandung: ALFABETA.
- Madu, A., & Jailani. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA The Relationship between the Principals ' Leadership , Work Motivation , and Interpersonal Communication and the Performance of High Sc. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(4), 12–20.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung.
- Permendiknas Nomor 24 tahun 2008 tentang tenaga administrasi tenaga kependidikan
- Rahayu, Y. N. (2018). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung. Handout.
- Rewansyah, A. (2011). *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik (Kesatu)*. Bandung. STIA LAN.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta Prenada Media Grup.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susanto, P. (2016). *Produktivitas Sekolah*. Bandung: Fajar Media.