



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI  
DAN KINERJA GURU PAI DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1 PESISIR SELATAN**

**PROPOSAL TESIS**

*Diajukan Kepada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Barat Guna Melengkapi Syarat Dalam Penulisan Tesis  
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)*

Oleh:

**NAMA: METRIADI**

**NIM: 24010031**

**Dosen Pembimbing:**

**1. Dr. SRI WAHYUNI, M. Pd.I**

**2. Dr. SURYA AFDAL, M. Ag**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT  
TAHUN 1447 H/2026**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Metriadi  
NIM : 24010031  
Alamat : Komplek Perumahan BSD No. 20 E Sago Salido Kab. Pesisir Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pesisir Selatan”** benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Painan, 11 Februari 2026

Yang Menyatakan,

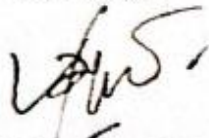


**METRIADI**  
NIM. 24010031

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS**

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

Pembimbing I



Dr. Sri Wahyuni, M. Pd. I  
Padang, 11 Februari 2026

Pembimbing II



Dr. Surya Afdal, M. Ag  
Padang, 11 Februari 2026

Mengetahui,  
Ketua Prodi



Dr. Rahmi, MA  
Padang, 11 Februari 2026

Nama : Metriadi  
NIM : 24010031  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pesisir Selatan

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Telah Melaksanakan Ujian Tesis Pada :

Hari : Sabtu, 21 Februari 2026  
Pukul : 13.00 – 14.30  
Tempat : Ruang Ujian Munaqasah Pascasarjana UM Sumatera Barat

Terhadap Mahasiswa :

Nama : **Metriadi**  
NIM : 24010031  
Program Studi : S2 Pendidikan Agama Islam  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan

Sesuai Dengan Hasil Rapat Tim Penguji Tesis, Yang Bersangkutan Dinyatakan Lulus Dengan Nilai 95,25 (Sembilan lima koma dua lima) Atau A

Pembimbing I / Ketua

Dr. Sri Wahyuni, M.Pd.I

Pembimbing II / Sekretaris

Dr. Surya Afdal, M.Ag

Penguji

Dr. Rahmi, MA

Penguji II

Dr. Ismail Syakban, M.Pd.I

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Dr. Mursal, M.Ag

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pesisir Selatan”. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, sebagai uswatun hasanah bagi umat manusia.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. **Ibu Dr. Sri Wahyuni, M. Pd.I** selaku Dosen Pembimbing 1, yang telah memberikan banyak masukan, arahan, dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan proposal ini.
2. **Bapak Dr. Surya Afdal, M. Ag** selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah memberikan saran-saran konstruktif guna kesempurnaan penulisan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat beserta staf administrasi yang telah memfasilitasi kebutuhan akademik penulis.
4. Bapak Kepala Madrasah Suhardi Nasution, S.Ag, MA, beserta Bapak Hendro, S.Pd.I (Waka Kurikulum) dan Bapak Yusufardison, S.Ag, M.Si (Waka Humas) di **MTsN 1 Pesisir Selatan** yang telah memberikan izin serta data-data yang penulis diperlukan dalam penelitian ini.
5. Rekan-rekan sejawat mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) yang telah memberikan motivasi dan diskusi yang bermanfaat selama proses studi.
6. Terimakasih yang tak terhingga buat istriku tercinta Sri Mulyanti yang telah memberikan motivasi kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, maupun material yang tidak terhingga hingga saat ini.
8. Rekan-rekan guru MTsN 7 Pesisir Selatan yang telah memberikan motivasi dan semangat selama penulis menjalani studi.

Penulis menyadari bahwa proposal tesis ini masih memiliki kekurangan baik dari segi isi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Pendidikan Agama Islam.

Painan, 21 Februari 2026

**METRIADI**

**PEDOMAN TRANSLITERASI**

Pedoman transliterasi berikut berdasarkan keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

**Konsonan**

<b>Huruf</b>	<b>Nama</b>	<b>Penulisan</b>
ا	Alif	tidak dilambangkan
ب	Ba	b
ت	Ta	t
ث	Tsa	<u>s</u>
ج	Jim	j
ح	Ha	h
خ	Kha	kh
د	Dal	d
ذ	Zal	<u>z</u>
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	Sh
ض	Dlod	dl

Huruf	Nama	Penulisan
ط	Tho	th
ظ	Zho	zh
ع	'Ain	-
غ	Gain	gh
ف	Fa	f
ق	Qaf	q
ك	Kaf	k
ل	Lam	l
م	Mim	m
ن	Nun	n
و	Waw	w
ه	Ha	h
ء	Hamzah	-
ي	Ya	y

### **Vokal**

Vokal bahasa Arab seperti halnya dalam bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (diftong).

### Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab:

- \_\_\_\_\_ ◦ \_\_\_\_\_ Fathah
- \_\_\_\_\_ ◦ \_\_\_\_\_ Kasroh
- \_\_\_\_\_ ◦ \_\_\_\_\_ Dhomah

### Vokal Ragkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huru.

Tanda/Huruf	Tanda Baca	Huruf
ى	Ai	A dan I
و	Au	A dan I

### Mad

Mad atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda.

Tanda/Huruf	Tanda Baca	Huruf	
ى ا	Fathah dan Alif atau Ya	ا	a dan garis panjang di atas
ى ا	Kasroh dan Ya	ا	i dan garis panjang di atas
وا	Dhomah dan Waw	ا	u dan garis panjang di atas

## **Ta' Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada tiga

macam:

1. Ta Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fatha, kasroh dan dlamah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata memakai al serta bacaan keduanya terpisah.

## **Syaddad**

(Tasydid)

Syaddah atau tasydid dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

## **Penulisan**

### **Huruf**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

## ABSTRACT

**Metriadi, NIM. 24010031** *“The Influence of Madrasah Principal Leadership on Islamic Education Teacher Motivation and Performance at MTsN 1 Pesisir Selatan”*.

As an influential leader, he strives to provide advice and suggestions, and follows instructions when necessary. In this way, he can change mindsets, attitudes, and behaviors. Excessive knowledge and experience help teachers grow into professionals. In carrying out their leadership role, the principal must direct and develop the school through administrative and mentoring activities that rely heavily on their competence.

This study aims to analyze the influence of the headmaster's leadership on work motivation and the performance of Islamic Education (PAI) teachers at MTsN 1 Pesisir Selatan. The background of this research is based on the vital role of the headmaster's leadership as a central factor in creating a conducive work environment to enhance teacher professionalism.

The research method used is a quantitative approach with a correlational descriptive method. The population in this study also served as the sample (total sampling), consisting of 16 respondents who are teachers at MTsN 1 Pesisir Selatan. Data were collected through questionnaire instruments that had been tested for validity and reliability, and then analyzed using descriptive and inferential statistics via the SPSS 26 program.

The results of the study show that: (1) The headmaster's leadership at MTsN 1 Pesisir Selatan is in the "Good" category with an average score of 93.96. (2) The motivation of PAI teachers is in the "Strong" category, influenced by moral support and the work climate created by the leadership. (3) The performance of PAI teachers is in the "Good/Strong" category with an average score of 72.80. (4) There is a significant influence of the headmaster's leadership on teacher performance, as evidenced by the  $t_{count}$  (6.313)  $t_{table}$  (2.377) and a correlation coefficient of 67.7%. The regression equation  $Y = 22.102 + 0.540X$  indicates that every increase in leadership quality will be followed by an increase in teacher performance.

The conclusion of this study confirms that the headmaster's leadership plays a crucial role as the main driver in simultaneously increasing teacher motivation and performance. It is recommended that headmasters continue to improve supportive leadership, and for future researchers to expand the scope of the study by including other relevant variables.

**Keywords:** Headmaster Leadership, Work Motivation, PAI Teacher Performance.

## ABSTRAK

**Metriadi, NIM. 24010031 “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan”.**

Sebagai seorang pemimpin yang berpengaruh, dia berusaha memberikan nasihat dan saran, dan mengikuti instruksinya bila perlu. Dengan cara ini, dapat mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku. Kelebihan ilmu dan pengalaman yang berlebih membantu guru tumbuh menjadi guru profesional. Kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus mengarahkan dan mengembangkan madrasah melalui kegiatan administrasi dan pendampingan yang sangat mengandalkan kompetensinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTsN 1 Pesisir Selatan. Latar belakang penelitian menekankan pentingnya peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dalam menciptakan iklim kerja kondusif, memotivasi guru, serta meningkatkan kualitas pembelajaran.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Populasi penelitian mencakup seluruh guru PAI berjumlah 16 orang, dengan teknik total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen pengumpulan data berupa angket skala Likert, dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji korelasi Pearson, regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori baik, motivasi guru PAI berada pada kategori kuat ( $AP = 72,79\%$ ), dan kinerja guru PAI berada pada kategori cukup baik hingga baik. Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai  $r = 0,741$  dengan signifikansi  $0,001$ , yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien regresi sebesar  $0,556$ , yang berarti setiap peningkatan kepemimpinan kepala madrasah akan meningkatkan kinerja guru sebesar  $0,556$  satuan. Nilai  $R$  Square sebesar  $0,549$  menunjukkan bahwa  $54,9\%$  variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala madrasah, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI. Sinergi antara kepemimpinan suportif dan motivasi internal guru terbukti berdampak langsung pada pencapaian kualitas pembelajaran. Peneliti menyarankan agar kepala madrasah meningkatkan dukungan fasilitas dan komunikasi, guru menjaga motivasi internal,

serta penelitian selanjutnya memperluas lingkup dengan variabel tambahan seperti iklim organisasi dan kompetensi guru.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Guru, Kinerja Guru, Pendidikan Agama Islam, MTsN 1 Pesisir Selatan.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRACT .....	xi
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Kegunaan Penelitian.....	14
G. Landasan Yuridis/Landasan Faktual .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>16</b>
A. Deskripsi Kontektual.....	16
1. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	16
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16

b. Pengertian Kepala Madrasah.....	20
c. Tipe-tipe Kepemimpinan .....	26
2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	29
3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	32
B. Konsep Dasar Motivasi Kerja Guru .....	42
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	42
2. Tujuan Motivasi Kerja .....	47
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	50
4. Indikator Motivasi Kerja.....	53
C. Konsep Dasar Kinerja Guru.....	56
1. Pengertian Kinerja Guru .....	56
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	59
3. Aspek-aspek Kinerja Guru.....	62
4. Penilaian Kinerja Guru .....	64
5. Peningkatan Kinerja Guru.....	65
6. Kaitan Teori dengan Variabel Penelitian.....	67
D. Penelitian yang Relevan .....	68
E. Kerangka Berfikir.....	76
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>79</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	79
B. Metode Penelitian.....	79
C. Desain Penelitian.....	80
D. Populasi dan Sampel .....	81
E. Variabel Penelitian .....	83
F. Teknik Pengumpulan Data .....	84
G. Teknik Analisa Data.....	85
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>87</b>

A. Sejarah Singkat MTsN 1 Pesisir Selatan .....	87
B. Kondisi Umum MTsN 1 Pesisir Selatan .....	88
C. Profil MTsN 1 Pesisir Selatan.....	91
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	92
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X).....	92
2. Motivasi Guru PAI (X <sub>1</sub> ).....	99
3. Kinerja Guru PAI (X <sub>2</sub> ).....	100
E. Pengujian Analisis Statistik Inferensial.....	105
F. Pengujian Hipotesis.....	107
G. Analisis .....	110
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsN 1 Pesisir Selatan.....	110
2. Motivasi Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan .....	111
3. Kinerja Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan .....	113
4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan.....	115
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>117</b>
A. Kesimpulan .....	117
B. Saran.....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>120</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>122</b>
Lampiran 1 Angket Penelitian .....	122
Lampiran 2 Validasi Ahli Instrumen Penelitian .....	127
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian .....	128
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian .....	129
Lampiran 5 Hasil Pengisian Angket .....	130

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1 Rata-rata Motivasi dan Kinerja Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan	11
Tabel 2 Ringkasan Indikator (Standar PMA No. 58 Tahun 2017) .....	34
Tabel 3 Perbandingan Tipe Kepemimpinan .....	41
Tabel 4 Indikator Motivasi Kerja (Perspektif Prilaku) .....	55
Tabel 5 Indikator Utama Kinerja Guru Yang Efektif .....	58
Tabel 6 Analisis Faktor Kinerja.....	61
Tabel 7 Ringkasan Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian yang Relevan	75
Tabel 8 Jumlah Guru PAI Tahun Pelajaran 2025/2026 .....	82
Tabel 9 Hasil Uji Statistik Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) .....	96
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	97
Tabel 11 Distribusi Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	97
Tabel 12 Hasil Uji Statistik Kinerja Guru (Y) .....	101
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....	102
Tabel 14 Persentase Kategori Kinerja Guru.....	103
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas .....	105
Tabel 16 Hasil Uji Linieritas .....	106
Tabel 17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	107
Tabel 18 Hasil Uji t.....	108
Tabel 19 Hasil Uji Korelasi.....	108
Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja guru PAI tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inovatif, berdedikasi, dan maksimal dalam melaksanakan pembelajaran. Namun, motivasi tersebut seringkali pasang surut yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kesejahteraan, maupun gaya kepemimpinan di madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor eksternal yang sangat krusial dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala madrasah sebagai manajer, edukator, dan supervisor bertanggung jawab untuk menggerakkan, memotivasi, dan membimbing guru dalam mencapaitujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang tepat baik itu demokratis, transformational, maupun situasional, dapat meningkatkan semangat kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak signifikan pada peningkatan kinerja profesional mereka.

Namun dilihat secara teoritis, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar diajak melaksanakan kehendaknya atau ide secara sukarela. Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, bimbingan, serta penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa' 4:58 yang menekankan pentingnya menyampaikan amanat kepada yang berhak dan menetapkan hukum dengan adil.<sup>1</sup> Ayat

---

<sup>1</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014, cet. VII h. 53

tersebut menjadi landasan bahwa kepemimpinan adalah amanat yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab demi kemajuan lembaga.

Dalam hal ini motivasi guru yang tinggi diharapkan akan berimplikasi pada peningkatan kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak negatif pada mutu pendidikan yang diberikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, bimbingan, serta penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat membangkitkan semangat, memperbaiki kinerja, dan meningkatkan profesionalitas guru.

Dimana pendidikan merupakan upaya manusia dalam melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari baik secara formal, nonformal, maupun informal. Pendidikan tersebut dilakukan manusia dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup, melalui proses pendidikan yang diharapkan manusia menjadi cerdas atau memiliki kemampuan, yang biasa dikenal dengan istilah skill dalam menjalani kehidupan. Dengan adanya kemampuan tersebut manusia dapat bergaul dalam masyarakat secara efektif, mampu menolong sesama manusia, berkarya, bertahan hidup serta mampu mengaktualisasi diri dalam masyarakat. Pelaksanaan pendidikan bertujuan mengembangkan individu peserta didik, dalam arti memberi kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi mereka secara alami, tidak perlu diarahkan untuk kepentingan kelompok tertentu.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidik Nasional No. 20 Tahun 2003, bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengenalan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia,

serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>2</sup> Pengertian tersebut memberikan pengertian bahwa pendidikan merupakan jasa yang harus memiliki standarisasi penilaian terhadap mutu dari jasa yang diberikan kepada pelanggan pendidikan tersebut.

Berdasarkan keterangan di atas dapat penulis simpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) bukan sekadar dokumen hukum; ia adalah "kompas" yang menentukan arah peradaban bangsa Indonesia. Sebagai penulis, saya melihat UU ini sebagai upaya ambisius untuk mengintegrasikan keberagaman jalur pendidikan ke dalam satu visi besar.

Adapun apresiatif mengenai poin-poin fundamental dalam UU tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Definisi Pendidikan: Memanusiakan Manusia

Salah satu terobosan paling manusiawi dalam UU ini terletak pada definisinya. Pendidikan tidak lagi dipandang sebagai sekadar "pengajaran" di kelas, melainkan: "Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya..." artinya disini lebih fokusnya beranjak dari guru sebagai pusat informasi menjadi siswa sebagai subjek yang aktif. Ini adalah fondasi dari pendidikan yang memerdekakan.

#### 2. Jalur Pendidikan yang Inklusif

UU ini mengakui tiga jalur utama yang saling melengkapi:

- a. Formal: Sekolah dan perguruan tinggi.

---

<sup>2</sup> UU, *Sistem Pendidikan Nasional*, No. 20 Tahun 2003, (Jakarta: Pemerintah Pusat Indonesia, 2003), h. 2

- b. Nonformal: Kursus, lembaga pelatihan, dan kelompok belajar.
- c. Informal: Pendidikan keluarga dan lingkungan.

Hal ini merupakan pengakuan terhadap pendidikan informal dan nonformal menunjukkan bahwa negara mulai menghargai proses belajar yang terjadi di luar tembok sekolah. Ini sangat relevan dalam era *lifelong learning* saat ini.

### 3. Standar Nasional Pendidikan (SNP)

Untuk menjaga mutu agar tidak terjadi ketimpangan ekstrem antar daerah, UU ini menetapkan 8 Standar Nasional, mulai dari standar isi, proses, hingga pembiayaan. Meskipun secara teori luar biasa untuk pemerataan mutu, implementasinya masih menjadi tantangan besar. Standarisasi seringkali berbenturan dengan keterbatasan infrastruktur di daerah pelosok.

Dari pemaparan di atas bahwa tujuan pendidikan nasional adalah keberhasilan proses pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia di Indonesia yang berkualitas akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan serta lingkungan masyarakat. Madrasah sebagai sistem terbuka, sebagai sistem sosial dan madrasah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat mengantisipasi perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional peran kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan, dalam hal ini kepala madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan menggerakkan

orang-orang didalam lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Berdasarkan dari uraian di atas maka UU No. 20 Tahun 2003 adalah payung hukum yang sangat komprehensif. Ia berhasil menyatukan sistem pendidikan yang dulunya terkotak-kotak (seperti pemisahan antara pendidikan agama dan umum) menjadi satu kesatuan sistem nasional. Namun, tantangan terbesar setelah dua dekade berlalu adalah adaptabilitas. Di tengah gempuran teknologi digital dan AI, beberapa pasal mungkin memerlukan penyesuaian agar tetap relevan dengan kebutuhan industri dan perubahan zaman yang begitu cepat.

Dengan demikian sangat jelas, bahwa setiap usaha untuk mempengaruhi hal yang positif terhadap orang disekitar kita baik yang ada hubungannya dengan pendidikan maupun pengajaran, maka dapat dikatakan usaha memerlukan peranan penting dari kepala madrasah/madrasah. Dari pengertian di atas kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi amanat untuk memimpin lembaga pendidikan agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Agar dapat memahami pengertian kepemimpinan secara jelas, maka perlu dikaji beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut:

- a. Menurut Nana Suryapermana Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar diajak melaksanakan kehendaknya atau ide secara sukarela. Disamping itu, pengertian lain, arah adalah kemampuan dan kesiapan bagi seseorang untuk mengenal,

---

<sup>3</sup> Gunawan Sunarti, Rasyid, Jurnal "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, (2017): 91-107

membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain sehingga mereka ingin bekerja mencapai tujuan yang sama.

- b. Menurut Gunawan, kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan meyakinkan, mempengaruhi, mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu pemberian pengaruh secara sosial untuk memaksimalkan upaya orang-orang yang dipimpin demi tercapainya suatu tujuan berkaitan dengan itu kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas mengajar.

Sebagaimana Firman Allah SWT QS. An- Nisa' 4:58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:”*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”. (Qs. An-Nisa“4:58).<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Nana Suryapermana, Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, “*Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam,*” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 111–24, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.

<sup>5</sup> Kementrian Agama republik indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan ( Semarang: CV Toha Putra, 2007)*, h. 86

Ayat di atas ditujukan kepada para pemimpin untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya. Kepala madrasah merupakan salah satu pemimpin yang diberi amanat dari Allah SWT untuk memimpin lembaganya.

Keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan madrasah akan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala madrasah. Sebagaimana pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberikan nasihat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkah laku para guru yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala madrasah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan madrasah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.

Melihat pentingnya salah satu fungsi kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengawasan kinerja guru, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah bagi kepala madrasah. Karena kegiatan berlangsung sebagai proses yang tidak muncul dengan sendirinya. Pada kenyataannya banyak kepala madrasah yang sudah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya caranya memotivasi para guru-guru agar memiliki kinerja lebih baik hasilnya masih jauh dari harapan.

---

Lain dari pada itu, penggerakan (*motivating*) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motif dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِّبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) dari pada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar*”. (Qs. At-Taubah: 111).<sup>7</sup>

Dari ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan. Meningkatnya motivasi kerja (*passion for work*) secara operasional diartikan sebagai kecenderungan yang dominan dalam diri seseorang untuk bertindak/melakukan atau bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Ada perbedaan pendapat diantara para ahli tentang bagaimana menerapkan proses motivasi kerja: Bukhari mengklaim bahwa mempromosikan motivasi dalam suatu organisasi adalah

---

<sup>6</sup> Ubaidillah Alif Alwan, “*Pengelolaan Lembaga Kursus Al Quran Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Di Lembaga Kursus Al Quran Al Falah Surabaya,*” *Unesa* 8, no. 1 (2019): 1–12

<sup>7</sup> Departemen Agama, *ibid*

tentang meningkatkan moral.

Pada saat yang sama, Gibson lebih condong ke materialisme, kurangnya tenaga kerja menjadi kurang antusias dan kurang kreatif dengan pernyataannya: "Bagi sebagian besar pekerja, uang adalah motivator utama sebagian besar karir kerja mereka". Motivasi kerja seorang guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, dan faktor tersebut dapat bertindak dan berubah dengan cara yang berbeda-beda sehingga seorang manajer berhasil memotivasi atau mengarahkan semangat kerja bawahannya dalam rangka produktivitas yang optimal. Ia harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh dari faktor-faktor tersebut dan memilih dengan baik metode (teknik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasi dirinya.

Menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu alat ukur pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan atau sesuai dengan harapan. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi sesuatu yang menimbulkan semangat dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang, tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Hamzah B. Uno sebagai berikut:

“Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Arisal Nurhadi, “Manajemen Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran,” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 4, no. 01 (2018), <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01>. 832

Sebagai seorang pemimpin yang berpengaruh, dia berusaha memberikan nasihat dan saran, dan mengikuti instruksinya bila perlu. Dengan cara ini, kita dapat mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku guru kita. Kelebihan ilmu dan pengalaman yang berlebih membantu guru tumbuh menjadi guru profesional. Kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus mengarahkan dan mengembangkan madrasah melalui kegiatan administrasi dan pendampingan yang sangat mengandalkan kompetensinya. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan secara menyeluruh bermuara pada upaya peningkatan mutu pendidikan.

Hal ini sangat berpengaruh terhadap bagaimana guru melaksanakan tugasnya. Mengingat pentingnya peran administratif kepala madrasah sebagai pengawas yang mengawasi kinerja guru, maka upaya untuk meningkatkan kinerja bukanlah tugas yang mudah bagi kepala madrasah. Ini karena aktivitas terjadi sebagai proses yang tidak terjadi dengan sendirinya. Bahkan, banyak kepala madrasah telah melakukan segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini terjadi karena mungkin karena ulah sebagian guru. Guru yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas, waktu yang kurang konsisten, kehadiran guru yang kurang baik, dan sistem atau metode mengajar guru yang sangat monoton. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak upaya dan insentif untuk memastikan bahwa permadrasahan terus mencapai tujuan yang sebenarnya. Perlu adanya motivasi kerja yang mengarahkan kepemimpinan kepala madrasah terhadap tugas guru.

Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan. Meskipun banyak kepala madrasah telah berupaya maksimal memotivasi guru, hasilnya terkadang masih jauh dari harapan. Di MTsN 1 Pesisir Selatan, problematika ini terlihat nyata. Berdasarkan observasi awal dan wawancara pada 19 Maret 2025 dengan Bapak Hendro, S.Pd.I (Waka Kurikulum) dan Bapak Yusufardison, S.Ag, M.Si (Waka Humas), terungkap bahwa sebagian guru PAI belum sepenuhnya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, terutama

dalam hal pengembangan diri. Hal ini dapat di pada tabel berikut:<sup>9</sup>

Tabel 1  
Rata-Rata Motivasi dan Kinerja Guru PAI  
MTsN 1 Pesisir Selatan 2024/2025

No.	Bidang Studi	Jumlah Guru PAI	Rata-rata motivasi dan kinerja guru PAI
1.	Al-Qur'an Hadits	6 orang	77,8%
2.	Akidah Akhlak	4 orang	74,8%
3.	Fiqih	3 orang	76,9%
4.	SKI	3 orang	78,9%

Berdasarkan observasi awal (pra-riset) di MTsN 1 Pesisir Selatan, ditemukan dinamika terkait kinerja guru PAI. Di satu sisi, guru dituntut untuk berrinovasi dalam pembelajaran PAI di era digital. Di sisi lain, masih terdapat tantangan terkait motivasi dan kinerja, terutama dalam menyusun perangkat pembelajaran yang kreatif dan melakukan evaluasi yang komprehensif. Kepemimpinana kepala madrasah yang berperan sebagai motivator dan fasilitator sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah tersebut.

Data tersebut mengindikasikan bahwa indikator motivasi kerja masih kurang dalam pelaksanaannya, seperti kurang tepat waktu, rendahnya minat pengembangan diri, serta kehadiran yang kurang konsisten. Selain itu, metode mengajar yang cenderung monoton menjadi hambatan dalam mencapai efektivitas pembelajaran. Fenomena ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola dan memotivasi guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan perlu dikaji lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan

---

<sup>9</sup> Hendro, S.Pd.I (Waka Kurikulum) dan Bapak Yusufardison, S.Ag, M.Si (Waka Humas), wawancara pada tanggal 19 Maret 2025

kinerja guru. Namun, penerapan gaya kepemimpinan di setiap instansi memiliki keunikan tersendiri. Berdasarkan latar belakang atau paparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian dengan judul: *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru PAI Di MTsN 1 Pesisir Selatan”*

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, peran kepala madrasah sebagai pemimpin sangatlah penting, terutama dalam membina, mengarahkan, dan memotivasi guru sebagai pelaksana utama proses belajar mengajar. Kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat serta motivasi kerja para guru. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan berbagai tantangan di lapangan, seperti rendahnya antusiasme guru dalam melaksanakan tugas, keterlambatan dalam penyusunan administrasi pembelajaran, hingga minimnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah dalam mendorong profesionalisme guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan?
2. Mengapa motivasi guru PAI dalam aspek pengembangan diri dan kedisiplinan waktu masih belum optimal dan berada di bawah target yang diharapkan?
3. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan variasi kinerja guru PAI sehingga terdapat perbedaan capaian di antara berbagai bidang studi PAI?
4. Sejauh mana pola supervisi dan pemberian motivasi oleh kepala madrasah mampu mengatasi metode mengajar guru yang cenderung monoton?

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ditetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian: Dibatasi pada guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di MTsN 1 Pesisir Selatan.
2. Variabel Kepemimpinan: Difokuskan pada gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan komunikasi kepala madrasah.
3. Variabel Motivasi: Mencakup faktor intrinsik (tanggung jawab, prestasi) dan ekstrinsik (penghargaan, dukungan pimpinan).
4. Variabel Kinerja: Dibatasi pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, dan tanggung jawab profesional.
5. Waktu Penelitian: Dibatasi pada tahun pelajaran 2025/2026

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi Guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru PAI di MTsN 1 Pesisir Selatan secara simultan.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis: Menambah wawasan dan referensi di bidang Manajemen Pendidikan Islam mengenai hubungan kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis: Bagi Kepala Madrasah: Sebagai masukan untuk meningkatkan dorongan dan pembinaan profesi kepada guru.
3. Bagi Guru: Sebagai bahan evaluasi diri untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran.
4. Bagi Penulis: Menambah pengalaman ilmiah terkait pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pendidikan.

## **G. Landasan Yuridis / Landasan Faktual**

### **1. Landasan Yuridis**

Landasan yuridis merupakan dasar hukum yang menjadi pijakan dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah, peningkatan motivasi, serta pengembangan kinerja guru PAI.

- a. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas: Mengamanatkan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar yang mampu mengembangkan potensi spiritual keagamaan dan akhlak mulia peserta didik.
- b. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: Menegaskan kewajiban guru memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, di mana kepala madrasah berwenang melakukan pembinaan agar standar ini terpenuhi.
- c. PP No. 19 Tahun 2017 & PMA No. 58 Tahun 2017: Menugaskan kepala madrasah sebagai pimpinan satuan pendidikan yang wajib mengelola, mengarahkan, dan membina tenaga pendidik demi peningkatan mutu pembelajaran.

- d. Permendiknas No. 13 Tahun 2007: Menetapkan standar kompetensi manajerial dan supervisi yang menuntut kepala madrasah untuk mampu memotivasi guru agar berkinerja optimal.
- e. KMA No. 624 Tahun 2021: Menekankan peran kepala madrasah dalam membina guru PAI agar proses internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an dan moralitas berjalan kreatif dan efektif

## 2. Landasan Faktual

Landasan faktual ini memotret kesenjangan antara regulasi dengan kondisi nyata di MTsN 1 Pesisir Selatan:

- a. Problematika Motivasi dan Kedisiplinan: Ditemukan indikasi rendahnya antusiasme guru dalam pengembangan diri, ketidakkonsistenan waktu kehadiran, serta kecenderungan menunda pekerjaan.
- b. Kinerja yang Belum Optimal: Berdasarkan data internal, rata-rata capaian kinerja guru PAI (74,8% - 78,9%) menunjukkan masih adanya hambatan dalam penerapan pembelajaran aktif dan inovatif di kelas.
- c. Variasi Gaya Kepemimpinan: Terdapat kebutuhan untuk mengevaluasi apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini sudah cukup komunikatif dan inspiratif untuk menggerakkan guru secara sukarela.
- d. Kebutuhan Revitalisasi Mutu: Di tengah kebijakan revitalisasi madrasah oleh Kementerian Agama, efektivitas kepala madrasah sebagai motivator menjadi faktor penentu utama agar guru PAI mampu beradaptasi dengan standar pendidikan yang lebih tinggi.