

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap Kepala Madrasah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya karena Kepala Madrasah ialah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinannya yang kuat.<sup>1</sup> Kepala Madrasah tidak lepas dari dunia pendidikan. Karena pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam hal apapun, karena melalui pendidikan seseorang bisa mencapai tujuan dan cita-cita yang diinginkan. Maka dari itu pendidikan harus memiliki pemimpin atau Kepala Madrasah yang kreatif dan efektif.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah Kepala Madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku Kepala Madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental Kepala

---

<sup>1</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), p. 16.

Madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.<sup>2</sup>

Ostrander dan Dethy yang dikutip Eneng Muslihah berpendapat :“Kepala Sekolah merupakan pemimpin pengajaran. Fungsi kepemimpinan pengajaran meliputi perkara-perkara penting yaitu: menyusun tujuan sekolah, meningkatkan ekspektasi guru, memperkembangkan tahap pencapaian sekolah, memantau kemajuan murid, mengawal masa pengajaran, mempunyai pengetahuan berhubung dengan pengajaran kurikulum, meningkatkan penyelarasan kurikulum, mengadakan penilaian terhadap pengajaran dan mengadakan lingkungan kerja yang kondusif”.<sup>3</sup>

Kepala Madrasah dalam PMA No. 24 Tahun 2018 Kepala Madrasah harus memenuhi persyaratan antara lain: beragama Islam,

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, p. 17.

<sup>3</sup> Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Tangerang: Haja Mandiri, 2014), p. 111-112.

memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an, berpendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat kependidikan atau bukan kependidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi, memiliki manajerial di Madrasah, memiliki sertifikat pendidik, berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat, memiliki golongan paling rendah III/c bagi pegawai negeri sipil dan memiliki golongan ruang atau pangkat yang disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan/lembaga yang berwenang dibuktikan dengan keputusan *inpassing* bagi guru bukan pegawai negeri sipil, sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah, tidak sedang dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memiliki nilai prestasi kerja dan nilai kinerja guru paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir dan diutamakan memiliki sertifikat Kepala Madrasah sesuai dengan jenjangnya untuk Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Kepala Madrasah yaitu pemimpin di Madrasah. Pemimpin dalam perspektif Islam disebut khalifah sebagaimana firman Allah SWT. dalam Q.S. Al- Baqarah (2) : 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingantlah ketika tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan menumpahkkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(Q S. Al-Baqarah (2): 30 ).<sup>4</sup>

Dalam bahasa Arab kata yang sering dihubungkan dengan pemimpin adalah Raa'in yang diambil dari hadits Nabi SAW.:

كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته ..... (اخرجه البخاري : ٢٠٠٤)

Artinya: “Ketauhilah bahwa masing-masing kamu adalah pemimpin, dan masing-masing kamu akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya.”

Raa'in arti asalnya adalah gembala. Menurut Saefullah, Seorang

pemimpin ibarat seorang penggembala yang harus membawa

<sup>4</sup> Menteri Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Al-Mubini, 1999), p. 13.

ternaknya ke padang rumput dan menjaganya agar tidak diserang serigala.<sup>5</sup>

kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh Kepala Madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, Kepala Madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman; khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni.<sup>6</sup>

Kepala Madrasah juga tampak dampaknya pada bagaimana guru menetapkan Pakem pembelajaran siswa yang aktif kreatif efektif dan menyenangkan bagaimana pemahaman guru tentang implikasi dari implementasi manajemen berbasis sekolah (MBS) penilaian portofolio dalam penilaian.<sup>7</sup>

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang

---

<sup>5</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 149.

<sup>6</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 17-18.

<sup>7</sup> Masdjudi, *Penilaian Fortofolio*, (Jakarta: Pusat Kurikulum BPP, 2002), 13.

mempengaruhi aspek kinerja guru salah satunya ialah dari faktor motivasi kerja yang harus dimiliki seorang guru.<sup>8</sup> Motivasi berkenaan dengan tujuan yang langsung menjadi arah tindakan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi ialah kegiatan yang telah mendorong dan berkelanjutan (bertahan terus menerus) artinya tanda ada dorongan yang terus menerus, mustahil motivasi akan muncul.<sup>9</sup>

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lain. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.<sup>10</sup> Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi yang dimiliki seorang guru ialah suatu potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga

---

<sup>8</sup> Moh. Makhbub Aly dan Eko Yuliyanto, *Analisis Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 9 Semarang*, Seminar Nasional Edusaintek FMIPA UNIMUS 2018 (ISBN: 979-602-5614-35-4), Universitas Muhammadiyah Semarang Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, p. 443.

<sup>9</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), p. 276.

<sup>10</sup> Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Universitas Muhammadiyah Ponorogo Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, Vol. 17 No. 02, Januari 2017, p. 16.

masih diperlukan adanya pendorong agar seorang guru hendak bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.<sup>11</sup> Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pengembangan Madrasah yang efektif, efisien, produktif, dan akuntabel perlu ditunjang oleh perubahan berbagai aspek pendidikan lainnya, termasuk iklim organisasi. Perubahan iklim organisasi perlu dilakukan untuk merespons kondisi pendidikan dewasa ini yang semakin terpuruk. Iklim organisasi juga berkaitan dengan pemupukan harapan untuk berprestasi pada warga Madrasah. Menurut Mortimore yang dikutip Mulyasa harapan yang ditransmisikan ke dalam kelas berperan dalam meningkatkan ekspektasi peserta didik terutama keinginan untuk meningkatkan prestasi akademik mereka.<sup>12</sup> Sehingga adanya iklim organisasi yang baik pada madrasah akan meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan merupakan hasil dari proses pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademik dan non akademik pada peserta didik yang dinyatakan

---

<sup>11</sup>Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*, E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5 No. 3 2016, p. 431.

<sup>12</sup> Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, p. 90-91.

lulus dalam suatu jenjang pendidikan atau menyelesaikan suatu program-program tertentu. Meraih mutu pendidikan bukanlah perkara yang mudah, upaya untuk meraih mutu pendidikan banyak tantangan yang harus dilalui, karena tingginya kebutuhan kehidupan masyarakat di era 4.0. Menurut Dzaujak Ahmad, seperti yang dikutip oleh Arbangi, Dakir, Umiarso bahwa mutu pendidikan ialah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang laku.<sup>13</sup>

Fenomena di lapangan khususnya di Kabupaten Serang menunjukkan bahwa produktivitas Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Serang khususnya di Kecamatan Kragilan perlu ditingkatkan, di antaranya dengan mengoptimalkan upaya motivasi kerja dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru pada dasarnya merupakan motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala Madrasah terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas administrasi guru akan sangat menentukan kualitas mutu pendidikan karena mutu pendidikan

---

<sup>13</sup>Arbangi, Zakir dan Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Depok: Penadamedia, 2018), p. 85-86.



berkaitan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan pembelajaran di lembaga pendidikan Madrasah.

Memenuhi harapan mutu pendidikan dan tuntutan rasionalisme Guru harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna menyenangkan kreatif dinamis dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup>

Uraian di atas dapat memberikan penjelasan bahwa tugas Kepala Madrasah dan peran guru dari hari ke hari semakin berat seiring dengan tuntutan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan komponen utama dalam dunia pendidikan. Guru dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui

---

<sup>14</sup> Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sisdiknas bahwa pendidik dan tenaga kependidikan.*

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang di tengah masyarakat melalui upaya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah. Upaya guru diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi.

Peneliti berusaha mengeksplorasi pandangan-pandangan yang relevan sebagai kebijakan normatif pada motivasi kerja guru dan iklim organisasi terhadap mutu Madrasah dalam beberapa lembaga pendidikan yang memiliki kesamaan dalam visi, misi dan tujuan pendidikan.

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut di atas guru harus memiliki motivasi dan iklim organisasi yang bagus. Namun demikian kenyataan yang ada di lapangan masih jauh dari harapan dari hasil pengamatan awal penulis pada beberapa lembaga pendidikan Kabupaten Serang dan para guru kurangnya rasa kebersamaan antara guru, kurangnya kerjasama antar guru, kurangnya respon dari guru terhadap inovasi maupun pembaruan, dan adanya pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada.

Dari latar belakang dan realitas di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Strategi Kepala Madrasah dalam Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi untuk Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi Komparatif MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang)”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan mutu pendidikan yang belum sesuai dengan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain terkait dengan guru, sebagai ujung tombak pendidikan. Guru menghadapi berbagai permasalahan terkait dengan tugas utamanya sebagai pendidik sehingga seringkali tugas utama guru tidak terlaksana dengan baik, dan pada akhirnya mutu pendidikan tidak tercapai optimal.

Ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kurangnya mutu madrasah dan profesionalitas guru saat ini namun peneliti akan memberikan batasan penelitian pada dua faktor yaitu: 1) strategi Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan; 2) iklim organisasi terhadap mutu Madrasah untuk kemudian dapat menganalisa dan

membersihkan secara *scientific* apakah ada pengaruh yang cukup dominan dari dua variabel tersebut terhadap mutu Madrasah.

Adapun alasan penulis mengambil lembaga-lembaga pendidikan ini sebagai objek penelitian cara lembaga-lembaga tersebut memiliki kesamaan dalam visi, misi dan tujuannya. Dari pengamatan sementara bahwa rendahnya motivasi kerja guru dan iklim organisasi diduga karena pelaksanaan motivasi kerja guru dan iklim organisasi yang kurang maksimal dan rendahnya manajemen di Madrasah seringkali hanya menjadi sebuah formalitas bagi Madrasah untuk kepentingan supervisi ataupun akreditasi Adapun dari segi efektivitas manajemen sekolah masih terlihat fenomena-fenomena permasalahan guru antara lain:

1. Masalah kualitas guru, berkaitan dengan kualifikasi akademik serta kesesuaian antara tugas mengajar dengan keahlian yang dimilikinya.
2. Kurangnya disiplin guru, terutama dalam mengatur waktu pada saat melaksanakan pembelajaran.
3. Kurangnya semangat guru dalam mendidik siswa dan motivasi kerja dan kinerja guru yang rendah.
4. Kurangnya kesadaran guru terhadap kedisiplinan waktu mengajar.

5. Tugas-tugas administrasi yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya.
6. Kurangnya penguasaan guru terhadap materi pembelajaran yang di ampuh.
7. Kurangnya inisiatif guru dalam memberikan keteladanan terhadap peserta didik.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini membatasi pada motivasi kerja guru dan iklim organisasi di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kabupaten Serang, strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kabupaten Serang untuk meningkatkan mutu madrasah dan kendala yang dihadapi Kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kabupaten Serang untuk meningkatkan mutu Madrasah.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja guru terhadap mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang?
2. Bagaimana iklim organisasi terhadap mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang?
3. Bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang?
4. Bagaimana kendala yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pengelolaan motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang?

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

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui motivasi kerja guru terhadap mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang.
2. Mengetahui iklim organisasi terhadap mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang.

3. Mengetahui strategi Kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang.
4. Mengetahui kendala yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pengelolaan motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu Madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum Kab. Serang.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoretis

Memberikan sumbangan dan pengetahuan baru bagi dunia pendidikan dan memperkaya penelitian yang sudah ada sebelumnya dan dapat memberikan gambaran dalam upaya Kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Kepala Madrasah

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bentuk ide kreatif maupun konsep pemikiran yang berkaitan dengan implementasi motivasi kerja guru dan

iklim organisasi terhadap mutu Madrasah khususnya di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Serang.

b. Bagi Guru

Dapat dijadikan data atau bahan dalam pengembangan kemampuan profesional dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi sehingga mutu madrasah di MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum dapat meningkat.

c. Bagi Peneliti

Penulis dapat menambah wawasan dan mengembangkan konsep-konsep maupun teori manajemen pendidikan islam melalui penelitian ilmiah tentang Upaya Kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi terhadap mutu madrasah.

## **G. Tinjauan Pustaka Terdahulu**

Tinjauan Pustaka Terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan obyek penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi penjiplakan karya dan lebih mudah untuk memfokuskan apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil studi penelitian yang relevansi dengan penelitian ini antara lain:



“Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru-Malang” oleh Yuli Dwi Indahwati,

“Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangaen dan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga” oleh Anita,

“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Kota Semarang” oleh Chusnul Maesaroh. “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah SD Muhammadiyah 4 Kota Malang” oleh Wahyudi Setyo Adi Purnomo,

Dari keempat penelitian di atas dapat diketahui secara rinci tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Persamaan dan perbedaan penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

**Tabel 1.1 Tinjauan Pustaka Terdahulu**

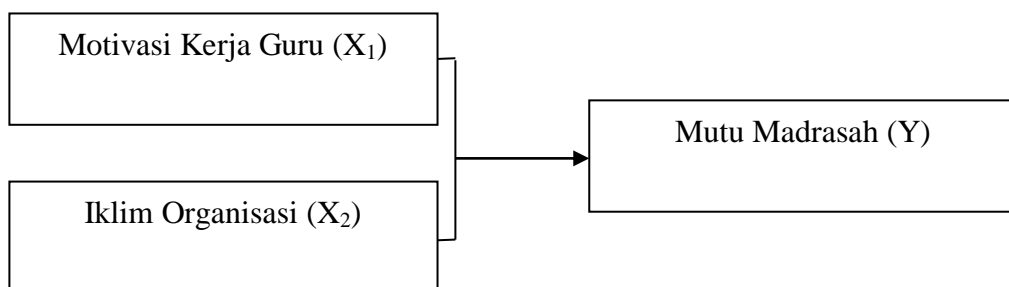
No	Peneliti/ Tahun	Perbedaan	Persamaan	Originalitas Penelitian
1	Yuli Dwi Indahwati	1. Pengembangan	1.	Penelitian ini menunjukkan

	(2018)	<p>kompetensi profesional guru</p> <p>2. Lokasi penelitian MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokbaru-Malang</p>	Meningkatkan Mutu Pendidikan	bahwa Pengembangan kompetensi profesional guru dapat meningkatkan Mutu sekolah.
2	Anita (2017)	<p>1. Lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangaen dan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga</p> <p>2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.</p>	1. Motivasi kerja guru	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba Purbalingga.
3	Chusnul Maesaroh (2018)	<p>1 Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah di Kota Semarang</p> <p>2 Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data</p>	<p>1. Motivasi kerja guru</p> <p>2. Iklim Kerja</p>	Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru dan Iklim kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru di madrasah Aliyah Kota Semarang

		dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.		
4	Wahyudi Setyo Adi Purnomo (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus pada perencanaan dan penyusunan rencana kegiatan</li> <li>2. Lokasi penelitian SD Muhammadiyah 4 Kota Malang</li> </ol>	1. Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan penyusunan rencana kegiatan dapat meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang

#### H. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan deskripsi teori dapat disusun kerangka teori dalam penelitian motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkatkan mutu madrasah pada gambar berikut:



## **I. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini ditulis secara sistematis dalam 5 (lima) bab dan sub-sub penyusunan sistematis dilakukan agar pembahasan di tiap-tiap Bab tidak hanya mendalam namun juga dapat dibaca sebagai satu kesatuan yang utuh sehingga dapat memudahkan pembaca untuk memerhatikan dalam mengupas dan menelaah penelitian ini untuk memudahkan dalam penulisan, penelitian ini peneliti susun dalam sistematika penelitian sebagai berikut :

Bab kesatu: Pendahuluan pada bab ini akan diuraikan beberapa dari sub bab yang meliputi: Latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka terdahulu, kerangka pemikiran, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua: Kajian teoretis yang meliputi konsep strategi, tujuan dasar dan sasaran strategi, implementasi strategi. selanjutnya konsep kepala madrasah, pengertian kepemimpinan kepala madrasah, gaya kepemimpinan kepala madrasah. selanjutnya konsep motivasi, pengertian motivasi kerja, tujuan dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, dimensi dan indikator motivasi kerja. selanjutnya konsep iklim organisasi, pengertian iklim organisasi, faktor- faktor

yang memengaruhi iklim organisasi, klasifikasi iklim organisasi, indikator iklim organisasi. selanjutnya konsep mutu madrasah, pengertian mutu madrasah, faktor yang memengaruhi mutu pendidikan, komponen dan prinsip-prinsip mutu pendidikan, indikator mutu pendidikan.

Bab ketiga: Metodologi penelitian meliputi tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, pemeriksaan keabsahan data dan teknik analisis data.

Bab keempat: Hasil penelitian yang meliputi hasil penelitian, pembahasan dan analisis penelitian

Bab kelima: Penutup yang meliputi terdiri simpulan, implikasi dan saran-saran.