

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ikhtiar membangun pendidikan yang berkualitas tidak bisa dilepaskan dari peran guru sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik adalah orang yang berjasa besar terhadap masyarakat dan negara, mereka adalah yang menentukan tinggi rendahnya, maju atau mundurnya tingkat kebudayaan suatu masyarakat, atau negara sebgiaian besar tergantung kepada pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru-guru. Guru yang berkompeten dan berkomitmen menjadi faktor penentu kualitas dan efektivitas belajar mengajar di sekolah/ madrasah, serta berpengaruh langsung pada kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Melalui guru, kegiatan belajar mengajar di kelas menjadi hidup dan berkembang dinamis. Guru laksana energi penggerak yang mampu membangkitkan gairah murid, untuk menempuh pendidikan yang memakan waktu amat panjang. Atas bimbingan guru, peserta didik bersemangat dalam menggali dan menyerap ilmu pengetahuan menjadi lebih terarah. Dikarenakan guru merupakan figur sentral dalam aktivitas pembelajaran di sekolah/ madrasah. Buku memang merupakan sumber ilmu, namun melalui gurulah proses transmisi pengetahuan itu dapat dilakukan dengan baik.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oeh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui

kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajarnya.¹

Guru dalam pandangan Islam diposisikan sebagai profesi yang mulia karena guru adalah seseorang yang dikaruniai ilmu oleh Allah SWT dan dengan ilmunya itu dia menjadi perantara manusia yang lain untuk mendapatkan, memperoleh serta menuju kebaikan baik di dunia maupun di akhirat. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu, tetapi juga mendidik muridnya untuk menjadi manusia yang beradab.²:

عن أبي أمامة الباهلي قال : ذكر لرسول الله صلى الله عليه و سلم رجلان أحدهما عابد
والآخر عالم فقال رسول الله صلى الله عليه و سلم فضل العالم على العابد كفضلي على
أدناكم ثم قال رسول الله صلى الله عليه و سلم إن الله وملائكته وأهل السموات والأرضين
حتى النملة في حجرها وحتى الحوت ليصلون على معلم الناس الخير

Artinya : Dari Abi Umamah Al-Bahili, berkata : “Disebutkan di sisi Rasul SAW. Dua orang laki-laki yang pertama seorang hamba ahli ibadah, yang kedua seorang Alim, maka Rosul SAW. Bersabda “Keutamaan seorang alim dibandingkan dengan seorang hamba ahli ibadah seperti keutamaan aku dibanding dengan kalian.”kemudian beliau berkata lagi, “Sesungguhnya Allah, para malaikat dan semua makhluk yang ada di langit dan di bumi, sampai semut yang ada di liangnya dan juga ikan besar semuanya bershalawat kepada mualim (orang yang berilmu dan mengajarkannya) yang mengajarkan kebaikan pada manusia,” (HR. Tirmizdi).

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah/

¹ Ahmad Susanto, 2018, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (konsep, Strategi dan Implementasi)*, Depok :Prenadamedia Group, hal. 28

² Ade Safari, 2020, *Artikel*, 5 *Kedudukan Seorang Guru Dalam Pandangan Islam*, Diakses 14 Pebrauri 2021 pukul 23.00

madrasah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kualitas guru dalam hal ini dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang bermutu.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi manajerial kepala madrasah, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kinerja guru bagi sekolah/ madrasah merupakan suatu hal yang penting, karena dapat menunjukkan adanya keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Kinerja guru menunjukkan seberapa jauh hal-hal apa yang telah diperbuat guru dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasa. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya, setiap adanya motivasi pendidikan khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan guru menjadi sangat penting. Memang banyak usaha pembaharuan yang telah dilakukan seperti kurikulum, metode, pembinaan dan penyuluhan, akan tetapi itu semua belum bisa meningkatkan kinerja guru secara maksimal.³

³ Ngalim Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 145

Maju dan mundurnya suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja dari individu guru yang ada di lembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikannya tidak terlepas dari peran kinerja individu guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran kinerja individu sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh tercapai bak jauh api dari panggang. Maka kinerja individu guru sangat diperlukan dalam dunia pendidikan.

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003:292) mengatakan bahwa kinerja merupakan “*output derive processes, human or other wise.*” Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.⁴

Masyarakat menuntut sekolah/ madrasah sebagai lembaga pendidikan formal secara terencana dan strategis mampu meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dari segi internal yaitu personal pengelola terutama tenaga pengajar / guru dan pimpinan madrasah serta tenaga kependidikan lainnya. Tuntutan peningkatan kualitas guru tersebut di atas bertujuan agar guru selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Aktivitas guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar akan berkembang terus bila selalu termotivasi untuk berprsetasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas

⁴ Abd Madjid, 2016, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta : Samudra Biru, Hal. 6

yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala madrasah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan kompetensi manajerial yang dimiliki, kepala madrasah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.⁵

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru profesional adalah manajemen madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, iklim madrasah, pembiayaan madrasah. Indikator dari manajemen madrasah yaitu Pengelolaan kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, pembiayaan yang belum mencerminkan prinsip-prinsip profesionalitas. Indikator dari iklim madrasah yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja guru profesional adalah suasana belajar kurang kondusif. Indikator kepemimpinan kepala madrasah yang dapat mempengaruhi kinerja guru profesional kurang bermutu adalah peran dan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang kurang profesional.⁶

Di madrasah, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap penciptaan lingkungan kerja tersebut. Mangkunegara, menjelaskan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan-peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kutipan tersebut memberikan pengertian terutama kepada para pemimpin organisasi termasuk organisasi pendidikan,

⁵ Engkay Karweti, 2010, *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol.11 No.2, hal. 77

⁶ Haedar Rahman dan HR. Edi Komarudin, 201, *Kinerja Guru Profesional*. Bandung : Pustaka Rahmat, hal. 3

untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja madrasah.⁷

Kepala Madrasah sebagai pemimpin professional di lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting, mengingat posisinya yang secara structural sebagai pemimpin legal formal memiliki kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya. Gorton mengemukakan bahwa “perangkat sekolah/ madrasah seperti kepala sekolah/ madrasah, dewan guru, siswa, pegawai harus saling mendukung untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menciptakan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada, sehingga pendayagunaannya dapat berjalan efektif dan efisien”.⁸

Adapun fungsi yang utama dari kepala madrasah adalah sebagai pemimpin dalam pendidikan, yaitu menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan peserta didik dapat dengan baik terjadi proses pembelajaran yang baik dan kondusif. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda, yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi pembelajarn yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan peserta didik.⁹

⁷ Abd Madjid, 2016, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta : Samudra Biru, Hal. 12

⁸ E. Mulyasa. 2003, *Kepala Sekolah dan Kompetensinya*. Bandung: Rosda Karya, hal. 38.

⁹ Ahmad Susanto, 2018, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (konsep, Strategi dan Implementasi)*, Depok :Prenadamedia Group, hal. 14

Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan guru sebagai sosok terdepan dalam pendidikan. Untuk melakukan pembinaan terhadap guru, kepala madrasah harus mempunyai kompetensi kepemimpinan yang efektif dan efisien, sehingga pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.¹⁰

Selain kompetensi manajerial kepala Madrasah yang berpengaruh pada prestasi belajar siswa, motivasi untuk berprestasi guru juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Orang yang memiliki motivasi kerja yang kuat, akan memiliki banyak tenaga untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan (Purwanto, 2011). Motivasi dapat bersumber dari diri sendiri (*motivasi internal*) dan dari luar (*motivasi eksternal*). Motivasi kerja yang baik, jika timbul dari keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas.¹¹

Sebagaimana yang dijelaskan Gitosudarmo dan Sudita dalam penelitiannya bahwa yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerjanya. Sehingga dengan demikian, kinerja tersebut menimbulkan performansi guru yang signifikan sehingga turut serta menghasilkan prestasi belajar yang baik bagi siswa sehingga mendorong peningkatan mutu pendidikan.¹²

Motivasi diri merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi, alami,

¹⁰ Yusnidar, 2014, *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV, No. 2, hal. 323-324

¹¹¹¹ Tobing Riyanto dan Masniar, 2019, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi*, Vol.4 No.2, Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, hal. 148

¹² Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE, hal. 33

dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu. *Sepi ing gawe rame ing pamrih.*¹³

Menurut Wexley & Yulk yang dikutip oleh Saefullah, mengartikan motivasi sebagai “ *the process by which behavior is energized and directed* “. Artinya proses menggerakkan agar agar bertindak dengan energies. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi latar belakang seseorang bertindak adalah dorongan dari dalam ataupun dari luar.³

Motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut (a) Tekun menghadapi tugas, artinya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai, (b) Ulet menghadapi kesulitan, dapat diartikan dengan tidak lekas putus asa. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak dapat puas dengan prestasi yang telah dicapainya), (b) Menunjukkan minat terhadap macam – macam masalah orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama , politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral dan sebagainya), (d) Lebih senang bekerja mandiri, artinya, ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri, (e) Cepat bosan pada tugas yang rutin (hal– hal yang bersifat mekanis, berulang – ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif). Tidak akan terjebak pada sesuatu yang bersifat rutinitas dan

¹³ Sudarwan Danim, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ) Etika,Perilaku, Motivasi, dan Mitos* , Bandung: Alfabeta, hal.117

mekanis, (f) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), artinya harus mampu mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin dan dipandang sudah cukup rasional, (g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, artinya tidak mudah akan melepaskan hal yang diyakini kalau sudah yakin dan dipandang sudah cukup rasional, (h) Senang mencari dan memecahkan masalah soal - soal. Harus peka dan responsif terhadap berbagai masalah umum, dan bagaimana cara memikirkan pemecahannya.¹⁴

Apabila seseorang memiliki motivasi dari dalam dirinya, maka ia akan bekerja dengan sebaik-baiknya, bahkan tidak perlu motivasi dari luar untuk dia bekerja. Dalam menjalankan aktivitas, motivasi internal sangat dibutuhkan, terutama untuk belajar sendiri. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, tentu dalam bekerja akan melaksanakan seluruh tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pada proses belajar mengajar dan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja guru, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemauan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Allah berfirman dalam Surah al-Ahzab ayat 31 yang bunyinya:

وَمَنْ يَّقْنُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا
رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya: Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami

¹⁴ Sardiman, 2000, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hal.81

berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya.

Penelitian tentang kinerja guru menunjukkan hasil kinerja guru masih rendah yang dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan di Jawa Barat mengenai kinerja guru madrasah. Hasil penelitian diketahui bahwa¹⁵ : a). Kepemimpinan kepala sekolah di Jawa Barat yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 56,3% dan sisanya 43,7% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik. b). Budaya organisasi madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik. c). Kinerja guru madrasah yang termasuk dalam kategori sangat baik dan baik mencapai 55,5% dan sisanya 44,5% dalam kategori cukup baik, kurang baik dan tidak baik. (Afifudin, 2007: 163).

Di samping itu di kecamatan Sukolilo terdapat empat madrasah tsanawiyah. Dari ke empat madrasah tsanawiyah prsetasi baik akademik maupun non akademik prestasinya kurang begitu menonjok di tingkat kabupaten Pati, apalagi tingkat propinsi. Hal inilah yang ingin di teliti oleh penulis kenapa ha itu terjadi, apa yang menjadi penyebabnya.

Maka dari sinilah penulis ingin mengkaji tentang **“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021.”**

¹⁵ Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, Hal. 5-6

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja guru yang di tunjukkan dengan kehadiran guru yang sering terlambat.
2. Rendahnya prestasi 4 madrasah tsanawiyah di kecamatan Sukolilo baik akademik dan non akademik..
3. Kurang optimalnya kompetensi manajerial kepala madrasah.
4. Kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terkait dengan konteks penelitian maka permasalahan yang dijadikan dasar rumusan masalah adalah :

1. Adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
2. Adakah pengaruh motivasi mengajar guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?
3. Adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini tujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Se Kecamatan Sukolilo Pati Tahun Pelajaran 2020/2021

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai suatu bahan pengembangan dalam pendidikan baik bagi guru dan pihak madrasah.

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah.

2. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan

kompetensi manajerialnya juga memotivasi kerja guru guna meningkatkan kinerja guru di lembaga yang dipimpinnya.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh dan memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, maka disusun kerangka penulisan tesis sebagai berikut :

1. Bagian Muka

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, pernyataan keaslian, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, persembahan, motto, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Isi terdiri dari

Bab I Pendahuluan terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu.

Bab II berisi landasan teori yang ini memuat diskripsi teoritis yang terdiri dari kinerja guru meliputi : pengertian kinerja guru, penilaian kinerja guru dan indikator penelitian. Kemudian menjelaskan deskripsi teoritis tentang kompetensi manajerial kepala madrasah yaitu mengenai

pengertian kompetensi manajerial kepala madrasah, jenis-jenis kompetensi manajerial kepala madrasah dan indicator kompetensi manajerial kepala madrasah. Selanjutnya diskripsi teoritis mengenai motivasi mengajar meliputi pengertian motivasi mengajar, fungsi motivasi mengajar, factor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar serta indicator motivasi mengajar. Setelah mendiskrisikan secara teoritis di lanjutkan dengan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian. Dalam bab ketiga ini akan membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, variable dan indicator, teknik pengumpulan data, pengujian instrument dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data : gambaran secara umum tentang guru Madrasah Tsanawiyah se kecamatan Sukolilo Pati, penyajian data, pengujian hipotesis dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi kepala madrasah dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru dan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Bab V penutup. Dalam bab kelima ini akan membahas tentang : Kesimpulan dan Saran-Saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini akan memuat halaman daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat pendidikan.