

**PENGARUH *LEADERSHIP* KIAI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DENGAN MOTIVASI KERJA USTADZ SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PONDOK PESANTREN FADLUN
MINALLOH BANTUL)**

SKRIPSI



Proposal Penelitian Disusun Sebagai Persyaratan Penyusunan Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Fatach Amiruddin

NIM 202400119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *leadership* kiai terhadap mutu pendidikan dengan motivasi kerja ustadz sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di pondok pesantren Fadlun Minallah Yogyakarta. Pengumpulan datanya menggunakan seperangkat kuesioner yang disebarkan ke para ustadz yang ada di pondok pesantren tersebut sebanyak 32 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu Smart PLS dengan menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership* kiai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap mutu pendidikan, motivasi kerja ustadz berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan dan signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan *leadership* kiai berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kinerja ustadz dan motivasi kerja ustadz dapat menjadi variabel *intervening* terhadap hubungan antara *leadership* kiai dan mutu pendidikan pondok pesantren Fadlun Minallah.

Kata kunci : *Leadership* Kiai, Motivasi kerja Ustadz, dan Mutu Pendidikan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak dari zaman penjajah, pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat, eksistensinya telah mendapat pengakuan masyarakat. Ikut terlibat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, tidak hanya dari segi moril, namun telah pula ikut serta memberikan sumbangsih yang cukup signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebagai pusat pengajaran ilmu-ilmu agama Islam (tafaqquh fiddin) telah banyak melahirkan ulama, tokoh masyarakat, muballigh, ustadz agama yang sangat dibutuhkan masyarakat (Syarifuddin, 2011).

Hakikatnya pendidikan di pondok pesantren sama halnya dengan pendidikan formal pada umumnya, pesantren sebagai sebuah institusi pendidikan maupun lembaga keagamaan cukup menarik untuk dicermati dari berbagai sisi. tidak saja karena model pendidikannya, kurikulum dan metode pengajarannya yang berbeda dengan lembaga pendidikan formal lainnya, namun juga karena *culture* dan *leadership* kiainya dalam mengembangkan mutu pendidikan pesantren tersebut. Terlebih saat merebaknya modernitas, globalisasi, pasar bebas, dan lain sebagainya. Pondok pesantren hadir sebagai salah satu model pendidikan asli (*indigenous*) di Indonesia (Mustaqim, 2019).

Indigenoussitas ini yang membuat kontras berbeda dari praktik pendidikan pada institusi pendidikan lainnya. Keberadaan pesantren tersebut, baik yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisional maupun yang sudah mengalami perubahan, memiliki pengaruh besar dalam kehidupan masyarakat Indonesia. dari waktu ke waktu, pertumbuhan dan perkembangan pesantren terus meningkat baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Siswanto, 2016)

Dunia pendidikan pada era sekarang ini, mutu merupakan kontribusi yang amat vital dalam menentukan kapabilitas lembaga atau pesantren. Pondok pesantren dalam konteks mutu dimaknai sebagai keperluan untuk sekarang dan akan datang. Maknanya kepuasan masyarakat pada hasil pendidikan yang diraih di pesantren selaras dengan harapan saat ini dan masa depan. Institusi atau lembaga edukasi yang berkapabilitas tinggi bisa mengedukasi peserta didik agar menjadi lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi sehingga tidak hanya membuahkan keunggulan akademik, tetapi juga memberikan layanan pendidikan yang selaras dengan tuntutan dan keperluan zaman. Mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Mutu dapat dilihat dari dua sisi yaitu segi *normative* dan segi *deskriptive* (Hamalik, 2013).

Mutu dalam artian normatif ditentukan berdasarkan pertimbangan instrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria instrinsik, mutu pendidikan

merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrument untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar.

Berbicara mutu pendidikan pesantren lepas dari peran *leadership* kiai, dan motivasi kerja ustadz yang ada di dalamnya. Kualitas *leadership* kiai menjadi barometer keberhasilan pesantren dalam menjaga mutu pendidikan-nya. Kepiawaian kiai dalam memimpin menjadi penentu keberhasilan proses pendidikan pesantren. *Leadership* kiai dapat ditinjau dari tugas dan perannya yang sangat kompleks yaitu sebagai pelopor, penggerak keseluruhan aktivitas pesantren, pendidik dan peserta aktif dalam menangani berbagai persoalan sosial masyarakat (Dhofier, 2011)

Wursanto (2003) menyatakan bahwa *leadership* adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Seorang pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya salah satu elemen utama dalam sebuah pesantren adalah peran *leader* (kiai) dalam menjalankan tugas kepengasuhan di dalam pesantren (Dharma, 2005). Pemimpin pesantren di Indonesia disebut kiai. Biasanya kiai merupakan pemilik, pengelola, dan pengajar di pesantren yang dipimpinnya. *Leadership* kiai dianggap menjadi hal yang sentral sebagai pengendali dan penentu segalanya di pesantren (Faris, 2015).

Selain kepemimpinan, motivasi kerja ustadz juga menjadi sangat berperan dalam menciptakan mutu suatu pendidikan. Ustadz merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan santri. Ustadz hadir untuk memberikan pengajaran dan pendidikan. Ustadzlah yang memegang peran pendidikan, karena ia hadir bersentuhan dan berinteraksi langsung dengan santri. Ustadz merupakan komponen paling menentukan, karena ditangan ustadzlah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana serta iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik (Mulyasa, 2004). Kualitas dan motivasi ustadz menjadi hal mutlak yang harus dimiliki oleh lembaga pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Ustadz yang memiliki motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan kinerja ustadz yang baik akan mampu menciptakan mutu pendidikan pesantren yang baik pula. Motivasi telah menjadi bagian terpenting untuk menentukan keberhasilan kerja atau kinerja seseorang dalam organisasi, karena motivasi merupakan kendali terhadap perilaku kerjanya (Darmawan D, 2022).

Menurut Dhofier (1994), secara umum pondok pesantren dibagi menjadi dua yaitu pondok pesantren tradisional (salafi) dan pondok pesantren modern (khalafi). Pesantren tradisional mengajarkan pengajaran kitab-kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya, tanpa mengenalkan pengajaran pengetahuan umum. Metode pengajaran di pondok pesantren tradisional menggunakan sistem bandongan (kelompok) dan sorogan (individual). Sedangkan pesantren modern telah memasukkan pengajaran

pengetahuan umum dalam madrasah-madrasah yang dikembangkan atau membuka tipe-tipe sekolah umum di dalam lingkungan pesantren.

Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren Fadlun Minalloh. Pondok tersebut merupakan salah satu pondok yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di desa Wonokromo 1, Wonokromo, Pleret, Bantul. Pondok tersebut merupakan salah satu pondok pesantren yang masih bersifat tradisional atau salaf dan sudah berusia kurang lebih 37 tahun. Pondok pesantren Fadlun Minalloh didirikan sejak tahun 1987 oleh K.H.Muhammad Katib Masyhudi. Pondok tersebut memiliki dua jenjang pendidikan formal yaitu pendidikan diniyah formal wusto (setara SMP) dan pendidikan diniyah formal ulya untuk jenjang SMA, dan banyak juga santri pondok Fadlun Minalloh yang diperbolehkan menempuh pendidikan perguruan tinggi di luar pondok dikarenakan pondok tidak menyediakan pendidikan setara perguruan tinggi, namun masih berlokasi di kota Yogyakarta.

Selanjutnya penelitian yang meneliti pengaruh *leadership* Kiai terhadap mutu pendidikan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dilakukan di pondok pesantren Fadlun Minalloh, salah satu pondok yang berada di kota Yogyakarta yang masih menggunakan metode pembelajaran tradisional atau shalaf sedangkan Yogyakarta sendiri terkenal akan kota pelajar yang syarat akan kemajuan pendidikan. Hal ini malah menjadi nilai unggul pondok pesantren Fadlun Minalloh, ditengah tengah kota berjuluk kota pelajar pondok pesantren Fadlun Minalloh mampu unggul dalam

mengkaji kitab-kitab klasik dan literatur Islam tradisional seperti kitab kuning. Keunikan inilah yang membuat menarik untuk dikaji. Bahkan belum banyak penelitian penelitian yang mengangkat topik tentang ini.

Hal yang menjadi daya tarik lainnya yaitu ustadz pondok pesantren Fadlun Minalloh bekerja tanpa digaji, hal ini bertolak belakang bila dikaitkan dengan teori Harapan *Vroom* (1964) Teori yang dikemukakan oleh *Victor Vroom* ini menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan individu tentang hasil dari usaha mereka. Dalam konteks gaji, jika karyawan percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang sesuai (seperti kenaikan gaji atau bonus), mereka lebih mungkin termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Walaupun demikian ustadz pondok pesantren Fadlun Minalloh tetap berkompeten memiliki motivasi untuk meningkatkan mutu, salah satu motivasi ustadz itu terdapat pada kepemimpinan kiai yang memberikan dorongan kepada ustadz-ustadnya untuk mengajar dengan sungguh sungguh, dikarenakan bekerja sudah tidak digaji maka alangkah lebih merugi lagi bilamana mengajar tidak dijadikan sarana untuk mencari ilmu dan pengalaman. Oleh karena itulah, peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh tentang bagaimana gaya *leadership* kiai, dan motivasi kerja ustadz apakah memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sehingga penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh *Leadership* Kiai Terhadap Mutu Pendidikan Dengan Motivasi Kerja Ustadz Sebagai

Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pondok Pesantren Fadlun Minalloh Bantul)”).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Perkembangan zaman membuat *indigenoussitas* pesantren baik yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisional maupun yang sudah banyak mengalami perubahan. Menjadikan *indigenoussitas* pesantren sekarang berbeda dari praktik pendidikan pesantren masa lampau.
2. Pondok pesantren dalam menjamin mutu pendidikan harus mencapai taraf mutu tertentu. Mutu tersebut bisa mencakup krikulum, kualitas pengajaran, fasilitas, kesejahteraan santri, manajemen dan akreditasi.
3. Telah diketahui bawasanya dorongan atau motivasi seorang tenaga pengajar atau ustadz untuk mengajar salahsatunya adalah faktor finansial, gaji atau kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seorang ustadz.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat dan mengetahui keterbatasan maka dibutuhkan pengembangan penelitian, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut:

1. Apakah *leadership* kiai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan?
2. Apakah motivasi kerja ustadz berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan?
3. Apakah *leadership* kiai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ustadz?
4. Apakah motivasi kerja ustadz memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara *leadership* kiai terhadap mutu pendidikan?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan terbentuknya rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* kiai terhadap mutu pendidikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ustadz terhadap mutu pendidikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* kiai terhadap motivasi kerja ustadz.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja memediasi hubungan antara *leadership* kiai terhadap mutu pendidikan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan literasi penulis khususnya dalam menilai kependudukan dalam pesantren.

b. Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan bahan pertimbangan dalam memilih pemimpin dan menerapkan motivasi terhadap ustadz sehingga mutu pendidikan pesantren meningkat.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberi bukti empiris atau informasi guna meningkatkan wawasan dan pengetahuan baru mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam memprediksi meningkatnya mutu pendidikan pesantren, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pembandingan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian sejenis atau yang lebih luas.

3. Manfaat Empiris

Peneliti dapat membantu memberikan bukti bahwa kualitas *leadership* kiai dan motivasi kerja ustadz dapat meningkatkan mutu pendidikan menjadi lebih baik, yang mana dengan penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan bagi pesantren atau lembaga agar mutu pendidikan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alanazi, Ratyana, T., Alharthey, Khalaf, B., & Rasli, A. (2013). Overview of path-goal leadership theory. *Jurnal Teknologi (Sciences and Engineering)*, 64(2). <https://doi.org/10.11113/jt.v64.2235>
- Bruinessen, M. Van. (1995). Kitab Kuning, Pesantren, Dan Tarekat: Tradisi-Tradisi Islam Di Indonesia. In *Mizan: Vol. II*.
- Carlson, J., Wyllie, J., Rahman, M. M., & Voola, R. (2019). Enhancing brand relationship performance through customer participation and value creation in social media brand communities. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 50. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2018.07.008>
- Creswell, & Kakai. (2017). A concise introduction to mixed methods research. Nakanishiya Publishing. In *Sagepub*.
- Darmawan D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 5(1).
- Djafar, H. (2017). Model Kepemimpinan Dalam Pembinaan Karakter Peserta Didik Di Smk Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4263>
- Efferi, Adri. (2015). Model Pendidikan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2).
- Faris, A. (2015). Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pendidikan Pesantren. *Anil Islam*, 8(1).
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least (PLS-SEM) Using R Equation Modeling Squares Structural. In *Springer* (Vol. 30, Issue 1).
- Haryani, I. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Kurikulum dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Penjaminan Mutu Pendidikan Segregasi di SLB BC Cempaka Putih. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 7(1). <https://doi.org/10.22437/gentala.v7i1.16340>
- Husein, M. A., Indupurnahayu, I., & Rahim, A. (2018). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap prestasi santri (Studi Kasus di Pesantren Terpadu Daaruttaqwa Cibinong Bogor – Jawa Barat). *Jurnal Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v9i1.1286>
- Ida Ayu Brahmasari, & Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2).

- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kerja SDM. In *Refika Aditama*.
- Mustaqim, A. (2019). Argumentasi Keniscayaan Tafsir Maqashidi Sebagai Moderasi Islam (Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Bidang Ulumul Qur'an). *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*.
- Nila Hidayah, M. L. A. D. A. S. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Bpkpad Bantul. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa No. 1 , 8*.
- Remiswal, R., Hasbi, F., & Diani, Y. P. (2020). Model Kepemimpinan Di Pondok Pesantren. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2052>
- Shofaussamawati, S., & Zahro Firdausa, Z. F. (2020). The Tradition Of Writing Muṣḥāf Al-Qur'ān Akbār In Muṣḥāf Al-Qur'ān Sciences Education Foundation (YpiiQ) Wonosobo. *Jurnal At-Tibyan: Jurnal Ilmu Alqur'an Dan Tafsir*, 5(2). <https://doi.org/10.32505/at-tibyan.v5i2.1303>
- Silvia Waning Hiyun Puspitasari, A. N. S. W. H. P. (2021). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Tekstil Dan Garmen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 – 2020. *Ijma (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, Volume II No. 2.
- Siswanto, S. (2016). Desain Mutu Pendidikan Pesantren. *Karsa: Jurnal Sosial Dan Budaya Keislaman*, 23(2). <https://doi.org/10.19105/karsa.v23i2.726>
- Sugiyono. (2015a). Pengertian Penelitian Asosiatif Kausal. In *Statistik Untuk Pendidikan*.
- Sugiyono. (2017a). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*.
- Sugiyono. (2017b). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Umam,. <https://Medium.Com/>.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono 2018:8 metode kuantitatif. *Sugiyono*, 2018:267, 53(9).
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Sugiyono, Prof. Dr. (2015b). Metode Penelitian Pendidikan Sugiyono 2015 BAGIAN 3. In *Penerbit AlphaBeta*.

- Suhendar, Soedjarwo, I. B. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren Di Provinsi Banten. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 34(2).
- Sujarweni (2015:225). (2019). Sujarweni (2015:225). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Sutrisno, A. (2013). Analisis Ketimpangan Pendapatan Dan Pengembangan Sektor Unggulan Di Kabupaten Dalam Kawasan Barlingmascakeb Tahun 2007-2010. *Economics Development Analysis Journal*, 2(4).
- Tika, Moh. P. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. In *Ph.D. thesis, Central-South University of Technology, China*.
- U. Sekaran, R. B. (2006). Research methods for business. A skill building approach (5th ed.). *New York: John Wiley and Sons*.
- Wahyudi, H., Surati, S., & Suparman, L. (2021). The Effect of Leadership and Incentives on Work Motivation and Organizational Commitments (Study on Teachers of Islamic Boarding School in West Lombok). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(7). <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i7.2730>
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(April).
- Wijaya, B. R., & Supardo, S. (2006). Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya. *Yogyakarta:CV. Andi Offset, 2011*.