

**SENI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH ULUSALU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas (Tarbiyah dan Ilmu Keguruan) Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

RATNA
2102060054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**SENI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH ULUSALU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
(Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan) Institute Agama Islam Palopo*



Oleh

RATNA
2102060054

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Alauddin, M.A.**
- 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ratna
NIM : 2102060054
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Palopo, 17 Maret 2025

Yang membuat pernyataan,



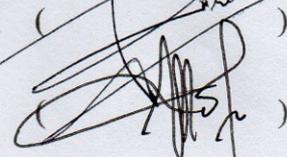
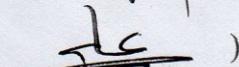
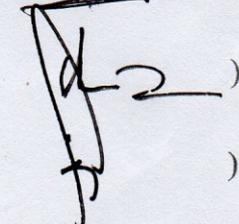
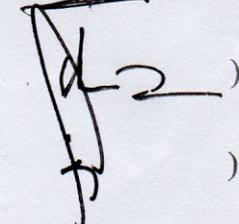
Ratna
NIM 2102060054

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Seni Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Ulusal yang ditulis oleh Ratna Nomor Induk Mahasiswa (21 0206 0054), mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari kamis, tanggal 20, Maret 2025 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 20 Maret 2025

TIM PENGUJI

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. | Penguji II () |
| 4. Dr. H. Alauddin, M.A. | Pembimbing I () |
| 5. Firman patawari, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.

(اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusal” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan sallah kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik, Dr. Masruddin, S.Si., M.Hum. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Palopo.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Alia Lestari, S.Si., M.Si. selaku Wakil Dekan II Bidang

Administrasi Umum dan Bapak Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. H. Alauddin, M.A. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.

5. Dr. Nurrdin K, M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik.

6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

8. Hartati, S.Pd selaku Kepala madrasah beserta guru dan staf yang ada di MA Ulusalu, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Terkhusus kedua orang tua Tercinta Ayahanda Suti dan ibu Samsuriani, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya. Mudah-

mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2021 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amin

Palopo, Maret 2025

Peneliti

Ratna
NIM. 21 0206 0054

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	Ṡ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ث	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

ي	Ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (,).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monotong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	<i>Fathah dan</i>	Ai	a dan i

	<i>Wau</i>		
نَوٌ	<i>Fathah</i> dan <i>Wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفٌ : *kaifa*

هَوْلٌ : *haulā*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتٌ : *mata*

رَمَى : *rama*

قَيْلٌ : *qila*

يَمُوتٌ : *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā'' marbūtah* ada dua, yaitu *tā'' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā'' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā'' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعِمَ : *nu''ima*

عَدُوٌّ : *,,aduwwun*

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *asy-syamsu* (bukan *al-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *az-zalzalāh* (bukan *al-zalzalāh*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’’muruna*

النَّوْعُ : *an-nau’u*

شَيْءٌ : *syai’’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penelitian Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur‘an (dari al-Qur‘ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba‘īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri‘āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāfilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullah*

بِاللَّهِ : *bīllāh*

Adapun tā“marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya Huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD).

Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi''a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī'' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafattahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAM PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
PRAKATA	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR AYAT	xxii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR BAGAN	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
ABSTRAK	xxvi
BAB 1 PENDAHULUAN1	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Peneliti	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
B. Deskripsi Teori.....	12
1. Seni kepemimpinan kepala sekolah.....	12
2. Kepemimpinan	14
3. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah	21
4. Kinerja guru.....	25
5. Motivasi kinerja guru	30
C. Kerangka Fikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Fokus Penelitian	34
C. Definisi Istilah	35
D. Desain Penelitian.....	36
E. Data dan Sumber Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data	37
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	37
I. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	40
A. Deskripsi Data.....	40
B. Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. An-Nisa 4:5.....	17
Kutipan Ayat 2 QS. An-Nisa 4: 59.....	23

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Fokus Penelitian.....	34
---------------------------------	----

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Alur Kerangka Fikir.....	33
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Lembaran Validasi Instrumen

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Aliyah

Ulusalu

ABSTRAK

Ratna, 2025. *“Seni Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menumbuhkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Ulusalu”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Alauddin dan Firman Patawari.

Skripsi ini membahas tentang seni kepemimpinan kepala Madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di MA Ulusalu. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui bagaimana motivasi kinerja guru di MA Ulusalu; untuk mengetahui bagaimana seni kepemimpinan kepala Madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di MA Ulusalu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengungkap makna yang ada dibalik data yang nampak. Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Ulusalu. Subjek penelitian ini adalah kepala Madrasah Aliyah Ulusalu. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data menggunakan tiga langkah yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, kepala sekolah di MA Ulusalu memiliki seni kepemimpinan yang visioner, transformasional, demokratis, situasional dan keteladanan. Serta guru di MA Ulusalu memiliki motivasi dalam menjalankan tugas mereka, didorong oleh rasa tanggung jawab terhadap pendidikan, keinginan melihat kemajuan siswa, serta dukungan dari madrasah. Kerja sama yang baik antar guru, suasana kerja yang kondusif, dan adanya dorongan untuk terus berkembang serta berinovasi sebagai kekuatan dalam kinerja guru di Madrasah. Dengan memahami kekuatan ini, pihak Madrasah dapat terus memelihara dan memperkuat faktor-faktor tersebut agar kinerja guru semakin optimal. Selain itu kepala sekolah mengajak mereka untuk berdiskusi dan mengeluarkan pendapat mereka, sehingga bisa melahirkan solusi yang membuat guru nyaman dalam lingkungan sekolah maupun dalam proses mengajar. Begitupun, dengan siswa kepala sekolah mampu memberikan perubahan dilingkungan sekolah sehingga siswa lebih betah belajar dan melahirkan kreatifitas.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
10/04/2025	

ABSTRACT

Ratna, 2025. *“The Art of School Madrasah Leadership in Enhancing Teachers' Work Motivation at Madrasah Aliyah Ulusalu”*. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Supervised by Alauddin and Firman Patawari.

This thesis explores the art of Madrasah leadership in fostering teachers' work motivation at MA Ulusalu. The study aims to: examine the level of teachers' work motivation at MA Ulusalu, and analyze the leadership approach of the Madrasah principal in enhancing teachers' work motivation. This research adopts a descriptive qualitative methodology to uncover the deeper meanings behind observable data. The study was conducted at Madrasah Aliyah Ulusalu, with the principal of the institution as the primary research subject. Data were collected through interviews, documentation, and observations. The data analysis process involved three stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the principal of MA Ulusalu exhibits a leadership style that is visionary, transformational, democratic, situational, and exemplary. Teachers at MA Ulusalu demonstrate strong motivation in performing their duties, driven by their sense of responsibility towards education, their desire to witness students' progress, and the support provided by the Madrasah. Effective collaboration among teachers, a conducive working environment, and encouragement for continuous professional growth and innovation serve as key factors in enhancing teacher performance. By recognizing these strengths, the Madrasah can sustain and further strengthen these motivational factors to optimize teacher performance. Additionally, the principal fosters open discussions, encouraging teachers to voice their opinions and contribute to decision-making, thereby creating a comfortable teaching and learning environment. Furthermore, the principal plays a crucial role in improving the school atmosphere for students, making them feel more engaged in learning and fostering creativity.

Keywords: Leadership, Madrasah Principal, Performance

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
10/04/2025	

الملخص

رتنا، ٢٠٢٥. "فن قيادة مدير المدرسة في تنمية دافعية أداء المدرسين في المدرسة العالية أولوسالو". رسالة جامعية، في شعبة إدارة التربية الإسلامية، بكلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف علاء الدين وفرمان باتاوري.

يتناول هذا البحث فن قيادة مدير المدرسة في تنمية دافعية أداء المدرسين في المدرسة العالية أولوسالو. يهدف هذا البحث إلى: معرفة دافعية أداء المدرسين في المدرسة العالية أولوسالو؛ ومعرفة فن القيادة الذي يمارسه مدير المدرسة العالية أولوسالو لتنمية هذه الدافعية. يتبع هذا البحث المنهج الوصفي النوعي الذي يحاول إلى الكشف عن المعاني الكامنة وراء البيانات الظاهرة. وقد أُجري البحث في المدرسة العالية أولوسالو، وكانت وحدة البحث هي مدير المدرسة العالية أولوسالو. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والتوثيق والملاحظة، وتم تحليلها عبر ثلاث مراحل: تقليص البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج. أظهرت نتائج البحث أن مدير المدرسة في المدرسة العالية أولوسالو، يتمتع بفن قيادة يتمثل في الرؤية المستقبلية، والقيادة التحويلية، والديمقراطية، والقيادة حسب الموقف، والقُدوة الحسنة. كما يتمتع المدرسون في المدرسة العالية أولوسالو بدافعية عالية في أداء مهامهم ووظائفهم، مدفوعة بالشعور بالمسؤولية تجاه التدريس والتعليم، والرغبة في رؤية تقدم الطلبة، والدعم الذي يتلقونه من المدرسة. ويعد التعاون الجيد بين المدرسين، وبيئة العمل الإيجابية، والتشجيع المستمر على التطور والابتكار من العوامل الرئيسية في تحسين أداء المدرسين في المدرسة. ومن خلال فهم هذه العوامل، يمكن لإدارة المدرسة المحافظة عليها وتعزيزها لضمان أداء أفضل للمدرسين. بالإضافة إلى ذلك، يشجع مدير المدرسة المدرسين على النقاش وإبداء آرائهم لإيجاد حلول تساهم في راحتهم في بيئة العمل وفي عملية التدريس. وكذلك بالنسبة للطلبة، فقد استطاع مدير المدرسة إحداث تغييرات في البيئة المدرسية، مما جعلهم أكثر ارتياحًا في تلقي الدروس، وأسهم في تنمية إبداعهم.

الكلمات المفتاحية: القيادة، مدير المدرسة، الأداء

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
10/04/2025	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan merupakan hal yang paling penting dalam menjamin kelangsungan hidup bernegara, karena pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan cipta, rasa dan karsa manusia serta membentuk kepribadian yang baik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan kepala sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan sekolah yang berkualitas. Untuk mencapai pendidikan yang baik perlu didukung oleh kepala sekolah dan fasilitas yang memadai, seperti kurikulum, kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan proses pendidikan sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar.¹

Tujuan pendidikan yaitu untuk menjadikan setiap warga Negara Indonesia tidak hanya memiliki wawasan yang luas namun juga memiliki sikap-sikap yang berbudi luhur sehingga pendidikan nasional sangat berperan penting terhadap pembentukan pola pikir dan manajemen mental seseorang. Namun untuk mencapai tujuan tersebut bukan salah satu usaha yang sederhana, tetapi memerlukan penanganan yang melibatkan berbagai pihak yang terkait. Faktor

¹ Ermi Sola, "Kepemimpinan Pendidikan dan Essential", *Jurnal Idaarah* Volume IV, No. 2,(Desember2020):26,

yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan lembaga pendidikan salah satunya teraturnya bidang administrasi.²

Pelaksanaan pendidikan yang diharapkan dapat membawa hasil yang sebaik baiknya, tentu saja tidak terpisahkan dengan kualitas kepala sekolah sebagai aktor utama dalam lembaga pendidikan. Kemampuan dalam membuat perencanaan, memimpin, mengendalikan, dan mengevaluasi seluruh sumber daya yang ada di sekolah merupakan hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah. Mengingat pendidikan selalu berkaitan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada manusianya. Unsur manusia yang paling menentukan adalah kepala sekolah dan para guru seperti dikemukakan oleh Danim bahwa kualitas proses pendidikan dapat dilihat pada dua aspek, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaannya. Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis, karena pendidikan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).³

Ketercapaian tujuan pendidikan tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mengatur sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dan mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala

² Tasdin Tahrim, Namira Putri Andini, Firman Patawari, Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi Di SMA Negeri 2 Luwu, *Hikamatzu| Journal of Multidisciplinary*, Volume 1 Number 2 (July-December 2024), 62-71.

³ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan jenius Etika, Perilaku Motivasional, dan Mito)* (Bandung: Alfa Beta, 2010)

sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya berperilaku membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya. Rivai mengatakan bahwa keefektifan kepemimpinan terletak pada tercapainya dua faktor, yaitu pertama: Tujuan bersama sekolah sebagai suatu organisasi yang merupakan suatu sistem kerja sama yang di dalamnya terolakan sistem pengaturan dan pengembangan tugas. Kedua: Terpenuhi kebutuhan anggotanya (guru) sebagai individu.⁴

Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang memengaruhi kepemimpinannya. Di samping itu pendelegasian tanggung jawab supervisi kepadanya, kesadaran terhadap fungsinya sebagai pemimpin pendidikan serta waktu yang dapat dipakai oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi supervisi merupakan faktor-faktor yang sangat memengaruhi kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinannya. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan memiliki kewenangan dan keleluasaan dalam mengelola, mengembangkan, mengawasi, dan mengevaluasi program-program sekolah. Untuk mewujudkan mutu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran, kepala sekolah memiliki tujuh fungsi yang terpenting untuk meningkatkan kinerja guru, fungsi itu tidak terlepas dari educator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, dan motivator.⁵

⁴ Veithzal Rivai dan Syilfiana Murni, "*Education Management, Analisis Teori dan Praktek*" (Jakarta: Rajawali Pers : 2010) : 751,

⁵ Khoirul Ma'shumah, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Surakarta:2018).

Peran serta guru dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, sekurang-kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan, dan guru sebagai unsur masyarakat. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁶

Faktor-faktor yang menentukan mutu proses pendidikan suatu sekolah terletak pada unsur-unsur dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungan sebagai kesatuan sistem. Salah satu unsur tersebut adalah guru sebagai pelaku terdepan dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat institusional dan instruksional. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya.

⁶ Kemenristekdikti, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*, (Surakarta:2018),20,

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa “dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin. Konteks lembaga pendidikan, peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala madrasah. Sehingga kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering disamakan dengan manajer, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.⁷

Berdasarkan hasil observasi awal yang berlokasi di Madrasah Aliyah Ulusalu, Kecamatan Latimojong, Kabupaten Luwu, Gambaran dari beberapa guru yang kami temui dilapangan menjelaskan bahwa masih banyak guru yang tidak hadir saat jam pelajarannya tiba, kurangnya kesadaran guru atas tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini sebagai kepala madrasah harus memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan dalam hal bimbingan teknik mengajar guru, serta

⁷ Firdiansyah Alhabsyi. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, Jurnal State Islamic University Datokarama , (Palu : 2022) 19,

perlunya memotivasi kepada guru-guru sehingga semangat dan datang lebih awal sebelum jam belajarnya tiba. Perilaku seperti ini menyebabkan ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Ketidaksesuaian tersebut menggambarkan bahwa masih banyak guru yang tidak memiliki rasa tanggung jawab atas perannya sebagai pendidik. Sehingga kepala sekolah sangat dibutuhkan kemampuan mengimplementasikan sikap kepemimpinan di sekolah.

Penelitian ini didasarkan pada 3 argumentasi. Pertama, kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kinerja guru merupakan sebuah keharusan agar pendidikan bisa lebih baik. Bukan hanya kepala sekolah yang profesional tetapi semua guru harus terlibat dalam pengembangan proses pembelajaran kepada siswa atau peserta didik agar bisa jadi lebih berkembang. Kedua, memberikan motivasi kinerja guru merupakan tanggung jawab oleh kepala sekolah. Ketiga dalam penerapan kepemimpinan kepala sekolah diharuskan memiliki sifat yang tegas, kreatif serta memiliki inovatif dan visi misi yang baik pada pengembangan kinerja guru maupun pada proses pendidikan siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya yang hanya mengungkap tentang seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru. Secara khusus penelitian ini berusaha mengungkap 1). Bagaimanakah motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusal. 2). Bagaimanakah seni kepemimpinan kepala madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusal? Berdasarkan fakta, argumen, dan tujuan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, di bawah judul: “Seni kepemimpinan kepala madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uluvalu”

B. Batasan masalah

Penelitian ini difokuskan pada seni kepemimpinan kepala madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di madrasah aliyah uluvalu. Seni kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan indikator seni kepemimpinan, yaitu berorientasi tugas, berorientasi hubungan manusia dan berorientasi kematangan. Sedangkan pada motivasi kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini yang berkaitan dengan indikator kinerja guru, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan penilaian.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uluvalu?
2. Bagaimanakah seni kepemimpinan kepala madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uluvalu?

D. Tujuan peneliti

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimanakah motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uluvalu
2. Untuk mengetahui Bagaimana seni kepemimpinan kepala madrasah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uluvalu

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritik maupun praktis

1. Manfaat teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam seni kepemimpinan kepala madrasah dalam menmbuhkan motivasi kinerja guru dan pemanfaatan dalam memberikan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uluvalu.
2. Manfaat praktis
 - a. penelitian ini bermanfaat dalam membantu kepala madrasah dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam penerapan kepemimpinan kepala madrasah dalam motivasi kinerja inovatif guru, khususnya teknik kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kinerja inovatif guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat.
 - b. Berkontribusi positif terhadap lembaga/madrasah agar dapat mengantisipasi berbagai persoalan terkait seni kepemimpinan kepala madrasah dalam meumbuhkan motivasi kinerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran dapat diidentifikasi beberapa peneliti yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti tetapi memiliki perbedaan terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dari beberapa penelitian yang dimaksud adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asep Sudrajat “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” Adapun metode pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan artikel ini diperoleh dengan teknik studi pustaka (*library research*) yaitu suatu riset kepustakaan murni. Dalam hal ini dilakukan dengan cara penelusuran dan mencari buku-buku yang berkaitan dengan judul artikel. Hasil penelitian menemukan bahwa dalam tubuh sekolah, kepemimpinan hendaknya dikembangkan diantara semua guru, di semua tingkatan. Semua guru hendaknya berpartisipasi dalam mengembangkan visi dan misi sekolah menghadapi era masa depan. Semua anggota kelompok organisasi hendaknya rela menerima tanggung jawab baru, mengambil resiko, membina konsensus, dan saling percaya mempercayai di antara kolega. Pemimpin harus yakin bahwa semua orang memiliki keterampilan memimpin yang ada di dalam diri masing-masing, dan keterampilan tersebut dapat dikembangkan. Kepemimpinan bukan sesuatu yang mistik, akan tetapi terdiri atas sejumlah keterampilan yang dapat dilatih dan dikembangkan, walaupun disadari bahwa ada faktor bakat alami tertentu yang melekat pada setiap orang. Pemimpin adalah;

Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan⁸.

Adapun yang menjadi persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala kepala sekolah dan adapun perbedaan dari sisi metode penelitian yang digunakan penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka dan pengumpulan data melalui artikel yang ada, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara secara langsung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Dina Safitri Hsb “perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di smpn 34 medan” Metode penelitian Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kualitatif dengan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa: (1) motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan pada umumnya guru melaksanakan tanggung jawabnya, tidak mudah menyerah, dan disiplin waktu. Ada juga beberapa guru yang belum bertanggung jawab. (2) Perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan yaitu perilaku kepala sekolah dalam memberikan pendidikan, perilaku kepala sekolah dalam pengarahan, dan perilaku kepala sekolah dalam inovasi, perilaku kepala sekolah dalam motivasi. (3) faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru faktor penghambat terjadi dikarenakan

⁸ Asep Sudrajat, “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 7245–65,

oleh guru itu sendiri dan kurang pemberian reward, faktor pendukung yaitu sarana prasarana yang memadai⁹.

Adapun yang menjadi perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu membahas tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja inovatif guru dan yang menjadi persamaan yaitu metode penelitian yang digunakan sama-sama metode peneltitian kualitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Shaffan Waliudin, Chusnul Chotimah, Sulistiyorini, “strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru” Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library reseach), dimana pengumpulan datanya didapatkan dari berbagai literatur. Literatur disini tidak terbatas pada buku-buku saja, melainkan dapat diambil dari bahan-bahan dokumentasi, majalah, jurnal dan surat kabar. Hasil penelitian Kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terakit, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, karena guru sebuah figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah. Maka oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai inovasi-inovasi tersendiri dalam menekankan kinerja guru di sekolah dengan memberi pembinaan kepada para guru serta memberikan motivasi agar ada tolak ukur dalam melaksanakan kinerjanya. Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa

⁹ Ulva Hasdiana,,” perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di smpn 34 medan " *Analytical Biochemistry* 11, no. 1 (2018): 1–5,

yang sekiranya baik bagi guru dan dirinya. Kepala sekolah harus menjadi contoh, dengan itu dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik sehingga para guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut¹⁰.

Adapun yang menjadi persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, adapun yang menjadi perbedaan metode penelitian yang digunakan penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka dan pengumpulan data melalui artikel yang ada, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara secara langsung.

B. Deskriptif Teori

1. Seni Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seni kepemimpinan merupakan gaya atau keterampilan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu visi-misi sehingga mencapai keberhasilan yang baik. Dalam lembaga pendidikan kepala sekolah memiliki seni atau strategi dan pendekatan kreatif yang digunakan dalam memimpin sekolah agar mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah bukan sekadar soal administrasi, tetapi juga bagaimana menginspirasi guru, siswa,

¹⁰ Achmad Shaffan Waliudin, Chusnul Chotimah, and Sulistiyorini, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 13–21,

dan staf untuk mencapai keunggulan. ada beberapa teori yang mencakup dalam menjalankan kepemimpinan yang baik:

a. Kepemimpinan Visioner

Memiliki visi yang jelas untuk masa depan sekolah. Mampu menginspirasi dan mengarahkan semua pihak dalam mencapai visi tersebut.

b. Kepemimpinan Transformasional

Mendorong inovasi dan perubahan positif dalam sistem pendidikan sekolah. Memberikan motivasi kepada guru dan staf agar selalu berkembang. Melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan, Membangun budaya kerja sama dan komunikasi yang baik.

c. Kepemimpinan Berbasis Keteladanan

Menjadi contoh dalam disiplin, etika kerja, dan integritas. Memberikan inspirasi melalui tindakan, bukan sekadar kata-kata.

d. Kepemimpinan Situasional

Mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan sekolah. Fleksibel dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan pendidikan.

e. Kepemimpinan Humanis

Memahami kebutuhan psikologis dan emosional guru, siswa, serta staf. Membangun hubungan yang harmonis dan menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman.

f. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**

Mendorong budaya keunggulan akademik dan non-akademik serta menyusun strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Seni kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya soal aturan dan kebijakan, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin bisa mengelola sumber daya manusia dengan cara yang kreatif, inspiratif, dan adaptif. Kepala sekolah yang mampu menerapkan seni kepemimpinan akan membawa perubahan positif bagi sekolah, guru, siswa, dan seluruh komunitas pendidikan.¹¹

2. Kepemimpinan

Great Man Theory atau Teori Kepemimpinan Orang Hebat adalah teori yang menyatakan bahwa pemimpin hebat adalah bawaan sejak lahir dan tidak dibentuk melalui pengalaman atau pendidikan. Teori ini berlandaskan pada dua asumsi utama, yaitu:

- a. Pemimpin hebat lahir dengan sifat-sifat tertentu yang memungkinkan mereka untuk memimpin.
- b. Pemimpin hebat dapat muncul ketika kebutuhan mereka besar.¹²

Adanya pemimpin karena ada sekelompok orang-orang yang dipimpinnya. Seorang supervisor sebagai pemimpin pendidikan harus dapat menciptakan situasi dimana dia dan orang-orang yang disupervisi dapat bekerja secara bergotong

¹¹ Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). *Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates*. The Journal of Social Psychology.

¹² Great Man Theory, *Teori Kepemimpinan*, (Malang: Ahlimedia Press), 2001, 15

royong (kooperatif).¹³ Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “*Leadership*”, kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut Komariah, kepemimpinan mempunyai kepentingan yang sama.¹⁴ Selain itu, Kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan secara umum berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan bila perlu memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan.¹⁵ Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin dalam penyelenggara pendidikan Islam dan sumber daya manusia hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi

¹³ Tasdin Tahrim, Firman Patawari, and Ali Nahrudin Tanal, “Implementasi Supervisi Pendidikan Di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 163–76,

¹⁴ Hendra Kurniawan, “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi,” *Proceedings of Internasional Conference on Islamic Studies* 1, no. 1 (2022): 5, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/icis/article/view/12668>.

¹⁵ Umi Rojati et al., *T e o r I*, 2021.

yang baik agar semua komponen lembaga pendidikan Islam dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan lembaganya¹⁶.

Pandangan menurut para ahli mengenai tentang kepemimpinan diantaranya : James M. Black; kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu tujuan tertentu. Robbins; kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Laurie J. Mullins; kepemimpinan sebagai hubungan yang melalui kewenangannya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Sarrons Butchatsky; kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat terhadap individu dan organisasi¹⁷.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa kepemimpinan sebagai “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi”. Maka kepemimpinan itu merupakan daya atau energi yang dimiliki oleh seseorang untuk mendorong orang lain.

Teori Kepemimpinan dalam Islam, Jika kita mengartikan kata pemimpin dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil

¹⁶ Kurniawan, “*Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi.*”

¹⁷ Lelo Sintani et al., “Dasar Kepemimpinan Buku Refrensi,” 2022, 1–127.

penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi¹⁸. Nah karena itu pemimpin itu sendiri adalah sebuah amanah.

Allah berfirman dalam QS.An-Nisa/4:5

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sahabat Ali radhiyallahu ‘anhu berkata: “Imam yang menghukumi manusia dengan adil dan menunaikan amanat, wajib ditaati”¹⁹

Menurut al-Thabari amanah di sini diartikan sebagai amanah yang ditunjukkan kepada pemimpin saja, agar menunaikan kewajibannya untuk hak-

¹⁸ Raudatul Munawaroh and Sherly Marcela, “PENDIDIKAN Maftuha Yayasan Pendidikan Islam , Fakultas Pendidikan Islam Dan Keguruan , Keywords : Islam ; Leadership ; Theory,” n.d., 120–28.

¹⁹ Rujukan Ke Kementrian Agama RI “Dalam Al Qur ’ an Dan Hadits,”*Humaniora* 6,no.9(2024):133950,

hak umat Islam dalam sebuah negara yang penduduknya muslim dan menyelesaikan masalah dengan adil dan baik. Bahkan siapapun orangnya yang menjadi pemimpin sebuah negara maupun agama yang dipeluk oleh warga masyarakatnya, yang namanya amanah tetap harus dijalankan dengan sungguh-sungguh dan konsekuen, apabila kalau ada sumpah jabatan dan janji-janji kepada rakyatnya.²⁰

Amanah yang dimaksud dalam ayat di menurut Ibnu Katsir dalam tafsirannya, ia mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia berupa hak-hak Allah terhadap hamba-nya seperti syariat kewajiban mendirikan shalat, membayar zakat, menjalani puasa, membayar Kaffarat, menepati nadzar, dan lain sebagainya, termasuk memenuhi panggilan haji yang berkaitan dengan amanah memiliki harta benda yang cukup. Semuanya merupakan amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba-nya yang lain.²¹

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan berbasis hasil mengandalkan berbagai teknik yang telah terbukti dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa teknik kepemimpinan yang relevan dalam konteks penelitian ini meliputi.

Rena Tobasa Ddk, mengungkap ada 7 teknik kepemimpinan kepala sekolah yang harus dimaknai oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya yaitu :

²⁰ Al-Tabari, Muhammad Ibn Jarir, Tafsir Al-Tabari:Jami' al-Bayan 'an Ta'Wil al-Qur'an,Dar al-kutub al-ilmiyah, 2001, 123-125.

²¹ Akhmad mutawakil afifi, "*penafsiran makna amanah dalam al-qur'an*" (Aplikasi Teori Ma'na Cum Maghza Dalam QS. an-Nisa":58)," 2020.

1. **Kepemimpinan Transformasional:** Teknik ini melibatkan pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi staf dan siswa dengan visi yang kuat untuk masa depan yang lebih baik. Mereka mendorong inovasi dalam pendidikan, mempromosikan pemikiran kreatif, dan membentuk budaya sekolah yang dinamis.
2. **Kepemimpinan Berorientasi Tugas:** Pemimpin yang berorientasi pada tugas memiliki fokus pada penyelesaian masalah dan pencapaian tujuan yang spesifik. Mereka mengidentifikasi tantangan yang perlu diatasi, mengembangkan rencana tindakan yang konkret, dan memonitor kemajuan secara terus-menerus.
3. **Kepemimpinan Berbasis Tim:** Kepemimpinan berbasis tim menekankan kerja sama dan kolaborasi di antara staf sekolah. Pemimpin yang menerapkan teknik ini membangun tim yang kuat, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan mempromosikan budaya inklusif di sekolah.
4. **Kepemimpinan Kolaboratif:** Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan kolaboratif bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, orang tua, dan komunitas. Mereka menggabungkan pemikiran dan sumber daya dari berbagai pihak untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pendidikan.
5. **Penggunaan Data Pembelajaran:** Kepemimpinan berbasis hasil seringkali mengandalkan data pembelajaran melalui media angket untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Pemimpin menggunakan data ini untuk mengambil keputusan yang didasarkan pada bukti dan mengukur kemajuan menuju tujuan pendidikan.

6. Pengembangan Kurikulum yang Relevan: Pemimpin pendidikan dapat memainkan peran penting dalam mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan pendidikan saat ini.
7. Pelatihan dan Pengembangan Guru: Memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan pembelajaran berkualitas adalah bagian penting dari kepemimpinan berbasis hasil.²²
8. Kepemimpinan dalam Islam
 - a. “*Shiddiq*” berarti Jujur menjauhkan orang dari prasangka, jauh dari kecurigaan, tanpa adanya beban diawal maupun di kemudian hari. Rumusnya sederhana, Dengan kejujuran yang dilandasi sikap istiqamah, seseorang akan mampu melewati badai yang selalu menghadang gerak dan langkahnya.
 - b. “*Amanah*” Dengan memiliki sifat amanah, pemimpin akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diserahkan di atas pundaknya. Kepercayaan masyarakat berupa penyerahan segala macam urusan kepada pemimpin agar dikelola dengan baik dan untuk kemaslahatan bersama.
 - c. “*Fathanah*” merupakan salah satu sifat Rasul, yang cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun.
 - d. “*Tabligh*” merupakan sifat Rasul yang ketiga, cara dan metodenya agar ditiru. Sasaran pertama adalah keluarga beliau, lalu berdakwah ke segenap penjuru. Sebelum mengajarkan sesuatu, beliau yang terlebih dahulu melakukannya. Sifat

²² Majelis Rena Tobasa et al., “Kepemimpinan Berbasis Hasil Dalam Pendidikan: Penerapan Teknik Kepemimpinan Di SMP Negeri 12 Yogyakarta,” *Yasin* 3, no. 5 (2023):

Ini adalah sebuah sifat Rasul untuk tidak menyembunyi-kan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama.

3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengertian Perilaku Kepimpinan Kepala Sekolah, sebagaimana dikemukakan Engkoswara dan Aan menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seseorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Sehingga kita dapat mempelajarinya sebagaimana sedangkan menurut Danim bahwa perilaku kepemimpinan dapat dipelajari. Terkait dengan teori tersebut, ada pendapat lain yang menjelaskan mengenai perilaku sebagaimana menurut Surya bahwa perilaku merupakan segala aspek dari kegiatan organisme termasuk pikiran, perasaan dan aktivitas fisik. Sehingga jelas bahwa perilaku yang dimiliki setiap orang jelas berbeda, sebab perilaku terbagi dalam beberapa bagian yaitu:

- a. perilaku motorik diwujudkan dalam bentuk gerakan atau perbuatan jasmaniah yang dapat diamati secara fisik.
- b. perilaku kognitif berhubungan dengan bagaimana individu mengenali alam lingkungan dengan pendirian, pengamatan, mengingat, imajinasi dan berfikir.
- c. perilaku konatif berkenaan dengan dorongan dari dalam untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan atau kehidupan.
- d. perilaku afektif mengandung perasaan atau emosi yang bersumber dari keadaan atau dari dalam diri sebagai reaksi terhadap rangsangan tertentu²³.

²³ Sardin Hasan, "Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMK Se-Kabupaten Boalemo," *Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan* 03, no. 2 (2018): 158–68,

Menurut Wahjosumidjo bahwa Kepala sekolah adalah “Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran²⁴.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan tujuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager.²⁵

Selain perilaku kepemimpinan kepala sekolah hal lain yang mempengaruhi pendidikan karakter siswa adalah kinerja guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di

²⁴ Ahmad Musaddad, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku,” *Nusantara Journal of Islamic Studies* 1, no. 1 (2020): 74–81,

²⁵ Dodi Ilham et al., “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 107.

kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar²⁶. Kepala sekolah merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah adalah orang yang dipercaya sebagai pemimpin untuk menyelenggarakan pendidikan dan penjamin lancarnya pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Maka dari itu kepala sekolah sudah seharusnya memiliki atau menguasai ilmu pendidikan secara menyeluruh²⁷

Kualitas pemimpin sangat menentukan ketaatan bawahan dan kemajuan suatu organisasi, sebagaimana firman Allah swt. dalam Q. S An-Nisa/4:59, sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”²⁸.

²⁶ H Hanafiah, T M Sahudra, and ..., “Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Penguatan Pendidikan Karakter Siswa SMK Di Wilayah Pesisir Aceh Bagian Timur,” *Seminar Nasional ...* 1 (2020): 516–20,

²⁷ Inge Kadarsih et al., “Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 194–201,

²⁸ AL-Qur’an, *Al-Qur’an Tajwid Kode Kualitas Transliterasi Per, Kata Terjemahan Per kata*, Cipta Bagus Segara, Januari 2013, 87.

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa bawahaan harus menaati pemimpin dan apabila terjadi perselisihan dalam suatu urusan, maka diperintahkan untuk kembali kepada Allah dan RasulNya.

Dalam tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka dijelaskan Ulil 'Amri itu berarti pemerintah. Akan tetapi bukan tanpa syarat ketika ia menafsirkan kata "taat kepada Ulil 'Amr" ia mengatakan seorang pemerintah atau pemimpin harus dari golongan kamu yaitu Mukmin yang taat kepada Allah dan Rasulnya. Serta menjalankan Amanat sebagai pemerintah dan berperilaku adil tanpa pandang bulu, kemudian dijelaskan pada halaman berikutnya Ulil 'Amri ialah pucuk pimpinan Negara, atau Sultan, atau Khalifah, atau Presiden.²⁹

Quraisy Shihab dalam Tafsir Al-Misbah Ulil 'Amri yaitu orang yang berwewenang mengurus urusan orang muslim yang profesional dalam bidangnya, dalam hal ini misalkan Majelis Ulama Indonesia (MUI), ia mengatakan Wakil Rakyat termasuk Ulil Amri. akan tetapi mereka hanya bertugas menyelesaikan persoalan kemasyarakatan bukan soal akidah atau keagamaan yang murni.³⁰

Tentu kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting dalam upaya menentukan seperti apa bentuk inovasi yang akan dilakukan. Termasuk pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah karena berkaitan dengan seperti apa arah pembelajaran yang diterapkan di sekolah. Peran kepala sekolah juga diperlukan dalam membina guru agar guru dapat memahami konsep pembelajaran saintifik religus seperti apa dan mampu melakukan inovasi-inovasi

²⁹Al-azhar, Tafsir al-azhar, Cairo:Dar al-kutub al-azhariyah, 2000, 123-125.

³⁰ Psikologi Q U R Ani, "Program Studi Ilmu Al- Qur'an Dan Tafsir Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Palopo 2023," 2023.

dalam mengajar yang sesuai dengan konsep saintifik religius. Tentunya guru harus diberi kebebasan untuk menentukan strateginya seperti apa. Namun disisi lain kepala sekolah juga perlu melakukan kontrol terhadap aktivitas pembelajaran yang diterapkan oleh guru di sekolah.³¹

4. Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru, kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” (*job performance*). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya. Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Kinerja inovatif seorang guru dalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif dan fungsional bagi kehidupan seorang siswa jelas perlu terus dikembangkan Menurut Darling Hammond, L. & Goodwin, A. L. Sehubungan dengan hal tersebut perlu dikaji berbagai faktor yang mungkin turut mempengaruhi kinerja seorang guru. Upaya untuk memperbaiki secara terus menerus kualitas pembelajaran perlu menjadi suatu sikap profesional sebagai pendidik, ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan hal-hal yang inovatif mesti menjadi koncern guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

³¹ Bagus Rachmad Saputra, Imron Arifin, and Ahmad Yusuf Sobri, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Saintifik Religius,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2021): 94–102,

Dengan demikian, kreativitas dan kinerja inovatif menjadi amat penting, terlebih lagi dalam konteks globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan, sehingga Kinerja inovatif termasuk bagi guru perlu terus di dorong dan dikembangkan, terlebih lagi bila mengingat berbagai tuntutan perubahan yang makin meningkat.³²

Kinerja guru adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.³³

Upaya Peningkatan Kinerja Guru Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, saat ini terlihat jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik yang berada di tingkat pusat, daerah maupun pada level pelaksana di lapangan sedang terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja guru.³⁴ Tujuan utama peningkatan kinerja guru adalah untuk mewujudkan niat dan keinginan mencapai prestasi siswa yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mapu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Mulyasa).³⁵

³² Widodo Widodo, "Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas Dalam Konteks Teknologi Informasi," *Jurnal Manajemen Teknologi* 13, no. 2 (2014): 154–72,

³³ Munawir Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar," *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 1 (2022): 8,

³⁴ Hilal Muhammad and Muh. Yaumi, "Pengembangan Kinerja Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas Pada Sma Negeri Di Kota Palopo," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 18, no. 2 (2015): 152–70,

³⁵ "No Title," *Jurnal Sains Dan Seni ITS* 6, no. 1 (2017): 51–66,

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa). Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi). Kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus di miliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif, sebab itulah yang menjadi alasan pemerintah menyelenggarakan penilaian kinerja guru. Yamin & Maisah Kempa, mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Abbas, kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan³⁶.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta

³⁶ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru profesional terbagi menjadi dua yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal sendiri meliputi beberapa aspek, sebagai berikut (Pratiwi et al),

1. Kepribadian dan dedikasi Cerminan atas citra seorang pengajar yang dapat mempengaruhi interaksi antar pengajar dan peserta didik merupakan pengertian dari kepribadian guru atau pengajar. Menurut Wikipedia dedikasi sendiri memiliki pengertian pengorbanan dan tenaga pikiran dari seseorang. Kepribadian dan dedikasi guru menjadi penentu apakah seseorang tersebut menjadi pengajar yang baik bagi peserta didiknya atau justru menjadi penghancur masa depan peserta didiknya.
2. Kemampuan mengajar Kapasitas keilmuan yang dimiliki seorang guru menjadi pengaruh dalam kemampuan mengajar guru tersebut. Misalnya pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh ataupun kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajar yang dimiliki, dan apakah latar belakang ilmunya sesuai dengan materi yang diajarkannya.
3. Motivasi dari guru untuk mengajar inilah yang menjadi salah satu faktor kinerja yang dapat memacu semangat guru dalam berusaha menjalankan tugasnya serta mengasah kemampuannya. Kedisiplinan Dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru kedisiplinan sangatlah perlu dimiliki guru tersebut. Disiplin dapat membangun kinerja guru yang profesional karena dengan kinerja yang baik guru dapat memahami aturan dan Langkah yang

strategis dalam menjalankan kegiatan pembelajaran. Pekerjaan seorang guru dapat diperlancar dengan kedisiplinan yang ditunjukkan seorang guru, serta dapat memberikan sebuah perubahan kinerja guru menuju arah yang baik dan bisa dipertanggung jawabkan³⁷

Kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dengan cara mengatur administrasi kelas dan memberlakukan peraturan-peraturan tepat waktu baik dari segi kehadiran maupun ketepatan jadwal mengajar. Selanjutnya kendala-kendala kepala sekolah yang dihadapi kepala sekolah dalam motivasi kerja guru, yaitu melalui kesiapan mental dan fisiknya dalam mengajar³⁸. Kendala tersebut bisa disebabkan oleh guru itu sendiri, peserta didik, lingkungan keluarga, faktor fasilitas, dan juga faktor internal sekolah. Dalam upaya menjaga kedisiplinan guru yang kurang disiplin, kepala sekolah dapat mengambil langkah-langkah seperti mengatur administrasi kelas dan menerapkan peraturan yang tepat waktu, baik dalam hal kehadiran maupun ketepatan jadwal mengajar.

Abraham Maslow, seorang psikolog Amerika Serikat, mengemukakan bahwa motivasi manusia didasarkan pada hirarki kebutuhan. Teori ini disebut Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation.

Menurut Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam lima hierarki, dengan kebutuhan fisiologis sebagai tingkat paling dasar:

³⁷ Munawir, Fitrianti, and Anisa, "*Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar.*"

³⁸ Siti Nurbaya M Ali, Cut Zahri Harun, and Djailani AR, "*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan,*" *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 2 (2015): 116–27.

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan biologis dan fisik yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan, seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan seks.
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan lain, hingga kebutuhan aktualisasi diri sebagai tingkat tertinggi.³⁹

Maslow menjelaskan bahwa manusia harus memenuhi kebutuhannya yang paling rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat yang lebih tinggi. Semakin individu itu mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai individualitasnya. Motivasi berasal dari kata motif. Hal ini dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan internal (persiapan).

5. Motivasi Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya

³⁹ Abraham, Maslow. *Seri manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Elek media koputindo), 2008.

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

- a. Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Kesenangan kerja, Kondisi karyawan, Dorongan.
- b. Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: Imbalan (gaji), Harapan, Insentif (bonus).⁴⁰

Motivasi Menurut Para Ahli

1. Mulyasa menyatakan bahwa, Motivasi adalah daya penggerak atau daya tarik yang mendorong tindakan menuju tujuan tertentu.
2. Sedangkan Uno menyatakan, Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal seseorang yang ditunjukkan dengan adanya keinginan dan minat dorongan juga kebutuhan harapan juga cita-cita penghargaan dan juga penghormatan.
3. Sardiman menyatakan, motivasi adalah perubahan energi seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi yang didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan.⁴¹

⁴⁰ Ilawati Pristiani, "5 Hambatan Melakukan Motivasi Diri dalam Bekerja", 2013, diakses pada 11 Februari 2019, www.ilawatiapt.com/hambatan-motivasi-diri/

⁴¹ Zulkifli Zulkifli, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 414–23,

Kepala sekolah dapat membangkitkan motivasi kinerja guru disebabkan karena beberapa faktor yaitu sebagai berikut.

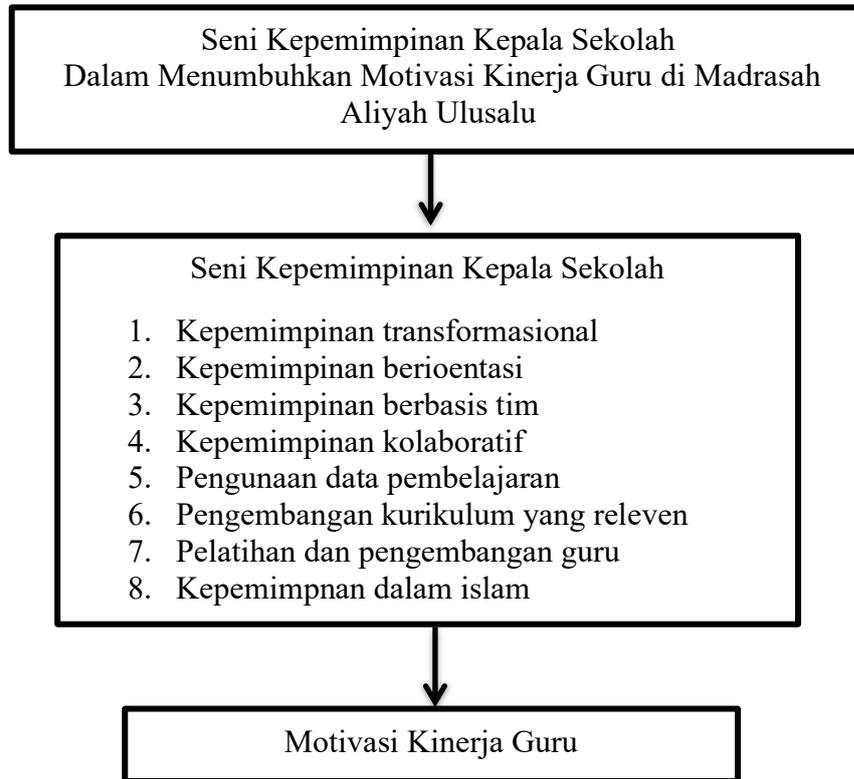
Pertama, kepala sekolah dapat membangkitkan motivasi kinerja guru dalam menjalankan tugas KBM-nya karena kepala sekolah memberikan arahan dan binaan kepada guru. Dalam proses kepemimpinannya, kepala sekolah selalu mengomunikasikan dan memberikan arahan dengan bahasa sederhana kepada guru yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa saling membutuhkan, dan berkepentingan, serta kreatif dalam menggerakkan guru. Hal tersebut akan dapat membangkitkan motivasi kinerja guru.

Kedua, kepala sekolah dapat membangkitkan motivasi kinerja guru dalam menjalankan tugas KBM-nya karena kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada guru. Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang inovatif dan kondusif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah.⁴²

C. Kerangka Pikir

Untuk membantu peneliti memahami alur pertanyaan dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka fikir yang nantinya akan digunakan untuk melakukan penelitian. Berikut adalah bagan dari kerangka fikir.

⁴² H. Aan Hartawan, "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386, <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>.



Gambar 2.1 Alur kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengungkap makna yang ada di balik data yang tampak. Peneliti berupaya mengungkap makna yang ada di balik fenomena realitas sosial tentang bagaimana seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusalu Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan.

B. Fokus penelitian

Fokus utama dalam penelitian ini adalah seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusalu. Dalam fokus utama telah dijabarkan dalam bentuk sub fokus penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Fokus penelitian

No.	Fokus penelitian	Deskriptif
1.	Seni kepemimpinan	1. seni dalam memberikan keteladanan 2. Seni dalam membangun relasi 3. Seni memberikan fasilitas
2.	Motivasi kinerja guru	1. Motivasi dalam merencanakan kegiatan pembelajaran 2. Motivasi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran

3. Motivasi dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran

C. Definisi istilah

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan :

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga pendidik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ini adalah bagaimana sikap, gesture atau bahasa yang digunakan untuk menggerakkan, memotivasi, mengelola, merancang program-program dan melaksanakan program-program yang telah disusun bersama kolega guru dan semua personil yang ada dalam mencapai tujuan sekolah yaitu visi dan misi sekolah. Karena sikapnya yang kompleks, unik dan khas inilah, sekolah sebagai organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan hingga pada level yang lebih tinggi.
2. Motivasi kinerja guru, motivasi, adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan, merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluasan gerak, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur.

D. Desain penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Artinya bahwa data yang dikumpulkan bukan berupa data angka, melainkan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi pribadi, catatan lapangan ataupun dokumen lainnya yang dapat mendukung untuk mendapatkan data mengenai fakta kinerja guru dalam seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di madrasa aliyah ulusalu

E. Data dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh secara langsung dari informasi melalui wawancara berupa kinerja guru, kepala sekolah, serta seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di madrasah aliyah ulusalu. Sedangkan data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media seperti artikel, buku, internet, dan lain-lain. Data sekunder penelitian ini bersifat observasional dan beberapa informan yang masuk digunakan sebagai bahan pendukung yang dapat menjelaskan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru.

F. Instrumen penelitian

Memperhatikan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka instrumen kuncinya adalah peneliti sendiri. Selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrumen penelitian ini, yaitu: 1) Pedoman Wawancara; 2)

Pedoman Observasi/Catatan lapangan; dan 3) Format Dokumentasi. Untuk mengidentifikasi factor internal dan eksternal.

G. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara aturan yang telah ada dari berbagai sumber, namun dalam penelitian ini teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Observasi

Yaitu sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai yang mengetahui pasti tentang peristiwa.

3. Dokumentasi

Yakni teknik pengumpulan data melalui data-data tertulis melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto atau dokumentasi elektronik.

H. Pemeriksaan keabsahan data

Pemeriksaan keabsahan data dapat dilakukan dengan menggunakan uji coba kredibilitas (*credibiity*) yang dikumpulkan selama meneliti. Teknik dalam menguji keabsahan data dalam peneliti ini yaitu trigulasi data. Dimana, teknik ini

lebih mengutamakan efektifitas hasil penelitian. Adapun triangulasi data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

I. Teknik analisis data

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman, menurut teori Miles Dan Huberman dalam buku yang ditulis Sugiyono menyatakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus. Aktivitas dalam analisis yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap penarikankesimpulan . Dalam hal ini peneliti juga menggunakan analisis data model Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono⁴³ dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap reduksi data

Pada tahap ini reduksi data adalah proses memperbaiki atau mereksi data, baik dengan cara mereduksi data yang tidak perlu dan tidak relevan atau dengan menambahkan data pada data yang masih kurang. Data yang telah di reduksi memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan mencari informasi saat dibutuhkan.

2. Tahap penyajian data

Setelah mereduksi data langkah selanjutnya adalah menyajikan data pada tahap penyajian data. Pada tahap penyajian informasi, data dikumpulkan sesuai dengan kategori atau kelompok yang dibutuhkan. Penyajian informasi dirancang agar data yang diperoleh terorganisir, ditetapkan dalam model relasional sehingga lebih mudah dipahami.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Alfabeta , 2017), 48–59.

3. Tahap penarikan kesimpulan

Tahap selanjutnya adalah penarikan kesimpulan, proses merumuskan makna hasil penelitian dinyatakan dalam kalimat-kalimat yang singkat, padat dan mudah dipahami serta dilakukan beberapa kali pengecekan kesimpulan terutama dalam hal kepentingan. Dan koherensi antara judul target dan rumusan masalah.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran umum lokasi penelitian

a. Sejarah singkat MA Ulusalu

MA Ulusalu didirikan dari tahun 2003, yang beralamatkan di desa Ulusalu Kecamatan Latimojong pada tahun 2003 sampai tahun 2004 kemudian dipindahkan menumpang di gedung MTs Ulusalu pada tahun 2004 - 2009 kemudian MA Ulusalu dirikanlah sekolah tersendiri tidak jauh dari sekolah MTs Ulusalu yang beralamatkan di Desa Pajang. Kec. Latimojong Kab. Luwu. MA Ulusalu didirikan oleh Haji Muhammad Dahlan Mucthar, Prof. Dr. H. MUH Iskandar, Drs. H. Abdul Muin, Drs. H. Muh Ya'rif Muin Ahmad. Sekaligus Ketua Yayasan Pertama. Drs. Duharis, Nursyam Mustamin, S H, Muh Hasyim, Perjalanan MA Ulusalu sudah memiliki beberapa kali pergantian kepala sekolah diantaranya. Mardaud Dasi : 2003- 2008, Drs. Sulle : 2008- 2020, Hartati, S. Ag : 2020- Sekarang⁴⁴

Adapun Visi dan Misi MA Ulusalu adalah sebagai berikut

1.) Visi

Terwujudnya sumber daya manusia yang disiplin, beriman, bertaqwa, berilmu, cakap dalam iptek dan berguna bagi agama, bangsa dan negara.

⁴⁴ Dokumen MA Ulusalu

2.) Misi

Menyelenggarakan pendidikan berbasis ke agama, berbasis ilmu pengetahuan, seni dan teknologi.

- a) Disiplin dalam menjalankan syariat islam
- b) Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang aktif, kreatif, efisien, efektif dan menyelenggarakan sesuai prinsip paikem.
- c) Menyediakan tenaga kependidikan yang memenuhi standar kualifikasi.
- d) Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memenuhi standar dan kebutuhan.
- e) Memberdayakan seluruh pasilitas dan ketercapaian hasil kependidikan yang berkualitas.
- f) Mengadakan komunikasi efektif dengan semua pihak pertikal dan horisontal.
- g) Mengadakan evaluasi terhadap semua pelaksana kegiatan yang diprogramkan.⁴⁵

2. Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Ulusalu

Motivasi kinerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang atau dapat dikatakan sebagai tombak utama sekolah. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Begitupun sebaliknya, dibalik kerja guru yang meningkat pastinya terdapat seorang pemimpin yang hebat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Perlu diketahui bahwa apabila motivasi kerja guru baik maka akan menghasilkan peserta didik yang berprestasi,

⁴⁵ Dokumen MA Ulusalu

karena guru menjadi cerminan terhadap peserta didiknya. Dibalik keberhasilan seorang guru terdapat seorang pemimpin yang terus memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, dibalik prestasi peserta didik terdapat seorang guru yang memiliki kerja yang baik juga.

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusalu memiliki motivasi yang cukup hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah ibu Hartati S. Pd yang menjelaskan bahwa:

“Para guru di sini memiliki motivasi yang cukup dalam menjalankan tugas mereka. Sebagian besar didorong oleh rasa tanggung jawab terhadap pendidikan dan keinginan untuk melihat kemajuan siswa. Mereka juga merasa dihargai apabila ada dukungan dari pihak madrasah. Selain itu, suasana kerja yang kondusif dan kerjasama antar rekan guru turut mempengaruhi semangat mereka. Namun, tantangan dalam mengajar dan harapan untuk terus berkembang juga menjadi faktor pendorong yang membuat guru-guru di madrasah ini berusaha lebih keras dalam meningkatkan kualitas pengajaran”⁴⁶

Uraian dari wawancara tersebut menjelaskan bahwa Para guru di Madrasah Aliyah Ulusalu memiliki motivasi dalam menjalankan tugas mereka. Didorong oleh rasa tanggung jawab terhadap pendidikan, keinginan melihat kemajuan siswa, serta dukungan dari madrasah. Suasana kerja yang kondusif dan kerjasama antar rekan guru juga meningkatkan semangat mereka. Selain itu, tantangan dalam mengajar dan harapan untuk terus berkembang mendorong guru-guru untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Lebih lanjut kepala sekolah MA Ulusalu menjelaskan bahwa kekuatan dalam kinerja guru di MA Ulusalu adalah adanya faktor-faktor positif sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Hartati S. Pd.

⁴⁶ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 7 Januari 2025

“Kami lihat sebagai kekuatan dalam kinerja guru di madrasah ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor positif yang mendukung kinerja guru. Mungkin akan mencakup hal-hal seperti motivasi tinggi guru, komitmen terhadap pendidikan, rasa tanggung jawab terhadap kemajuan siswa, serta dukungan yang diberikan oleh madrasah. Selain itu, kerja sama yang baik antar guru, suasana kerja yang kondusif, dan adanya dorongan untuk terus berkembang serta berinovasi juga bisa dianggap sebagai kekuatan dalam kinerja guru di madrasah ini. Dengan memahami kekuatan ini, pihak madrasah dapat terus memelihara dan memperkuat faktor-faktor tersebut agar kinerja guru semakin optimal.”⁴⁷

Dari hasil wawancara tersebut Ibu kepala sekolah perlu lagi meningkatkan beberapa faktor, terutama faktor peningkatan motivasi, dan dukungan MA Ulusalu terhadap guru-guru agar lebih kompak dalam memajukan sekolah MA tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagai tantangan utama yang dihadapi oleh guru-guru dalam menjalankan tugasnya di Madrasah Aliyah Ulusalu dapat digambarkan sebagai berikut:

“Yang kami alami selama ini Seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya dan fasilitas, serta perbedaan kemampuan dan kebutuhan siswa yang perlu disesuaikan dengan metode pengajaran. Selain itu, tantangan lain yang kami dihadapi adalah kurangnya dukungan eksternal atau profesional dalam pengembangan diri, serta kesulitan dalam mengelola kelas yang heterogen. Tekanan untuk memenuhi standar akademik dan harapan orang tua juga bisa menjadi tantangan tambahan bagi guru. Faktor-faktor ini mengharuskan guru untuk terus beradaptasi dan mencari solusi agar dapat tetap memberikan pengajaran yang efektif.”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara tantangan utama yang dihadapi oleh guru-guru dalam menjalankan tugasnya adalah terlalu tinggi beban kerja dan juga fasilitas serta kemampuan siswa dan kebutuhannya perlu disesuaikan dalam metode pengajaran, dilain sisi siswa yang heterogen sangat susah untuk di berikan pemahaman karena ketidak sesuaian metode pengajaran dan kemauan siswa.

⁴⁷ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 7 Januari 2025

⁴⁸ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 7 Januari 2025

Dalam hasil wawancara bersama dengan kepala sekolah madrasah aliyah ulusalu ibu hartati S. Pd tentang faktor mempengaruhi motivasi guru di Madrasah Aliyah Ulusalu

“Menurut Ibu, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi guru di madrasah yang pertama rasa tanggung jawab terhadap pendidikan dan kemajuan siswa, dukungan dari pihak madrasah, serta suasana kerja yang kondusif. Selain itu, juga kerja sama yang baik antar rekan guru dan kesempatan untuk mengembangkan diri juga turut memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Tantangan dalam mengajar dan keinginan untuk terus berkembang juga menjadi pendorong bagi mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran.”⁴⁹

Dari penjelasan Wawancara kepala Sekolah MA Diatas adalah tingkat tanggung jawab terhadap pendidikan serta kemajuan siswa, kolaborasi guru dalam memotivasi siswa, serta pengajaran terhadap siswa yang baik, memberikan dorongan dalam pengembangan serta kualitas pengajaran,

Hasil wawancara mengenai tentang lingkungan sekolah Madrasah Aliyah Ulusalu ialah:

“Jika dilihat dari segi kurang baik, pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, dan sumber daya terhadap motivasi guru bisa terlihat dari adanya keterbatasan dalam hal fasilitas dan sumber daya yang kurang memadai. Tentu juga sekolah masih swasta dan berada didaerah pelosok , jika ruang kelas tidak nyaman atau alat bantu pengajaran yang tersedia terbatas, hal ini bisa menghambat proses pengajaran dan membuat guru merasa kesulitan. Selain itu, kurangnya dukungan dalam bentuk pelatihan profesional atau akses terbatas pada teknologi terbaru bisa membuat guru merasa kurang berkembang atau terbebani dengan tuntutan mengajar yang semakin berat. Suasana kerja yang kurang kondusif, seperti masih ada guru yang kurang memiliki kerja sama antar rekan guru. Hal ini juga dapat menurunkan motivasi guru, karena mereka merasa kurang dihargai atau tidak memiliki tempat untuk berbagi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan.”⁵⁰

⁴⁹ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 7 Januari 2025

⁵⁰ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 7 Januari 2025

Dari hasil wawancara diatas kepala sekolah MA mengatakan pengaruh lingkungan masih memiliki keterbatasan karena fasilitas, dilihat dari sisi letak grafik sekolah berada dipelosok desa, jangkauan jaringan dan berbagai kebutuhan sekolah sangat memperhatikan. Dari hambatan seperti ini juga menghambat motivasi guru.

Dari hasil wawancara tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di madrasah aliyah ulusalu

*“Sebagai Kepala Sekolah, peran saya adalah memastikan bahwa guru merasa didukung dan dihargai dalam pekerjaan mereka. Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan memberikan penghargaan atas kerja keras mereka, serta berusaha menyediakan fasilitas yang memadai. Selain itu, saya memastikan komunikasi yang terbuka, sehingga guru bisa berbagi ide dan masalah, dan bersama-sama mencari solusi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan semua ini, saya berharap motivasi guru tetap tinggi dan mereka bisa bekerja dengan semangat”.*⁵¹

Dari hasil wawancara diatas tentang peran ibu sebagai kepala sekolah di Madrasah Aliyah Ulusalu adalah:

Sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan tentu yang harus di utamakan rasa tanggung jawab, mengkoordinasikan berbagai hal dalam sekolah maupun diluar sekolah, menjaga hubungan yang harmonis kepada sesama guru, saling menghargai menerima berbagai pendapat serta memberikan contoh kepada guru-guru yang mengajar disekolah memberi motivasi kepada mereka.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah madrasah aliyah ulusalu bagaimana Harapan Ibu sebagai Kepala Sekolah terhadap motivasi kinerja guru di masa depan

⁵¹ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 7 Januari 2025

*“Harapan Ibu sebagai Kepala Sekolah terhadap motivasi kinerja guru di masa depan adalah agar para guru semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi siswa. Ibu berharap agar guru-guru dapat terus mengembangkan diri, berinovasi, serta menjaga semangat mengajar yang tinggi agar proses pembelajaran di sekolah menjadi lebih efektif dan menyenangkan”.*⁵²

Dari uraian kepala sekolah diatas bahwa kiranya guru-guru agar lebih termotivasi dalam pengembangan pembelajaran, selain dari itu semangat juang ditingkatkan, semangat mengajar yang baik, serta ikut berdaya saing dalam pengembangan pendidikan. Di era sekarang kebutuhan dalam pengelolaan pendidikan seakin canggih, semuanya berbasiskan teknologi. Sebagai kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan pendidikan yang lebih baik dimasa akan datang.

Adapun saran kepala sekolah di madrasah aliyah ulusalu bagi pemerintah atau pihak terkait lainnya untuk mendukung peningkatan motivasi guru di madrasah

*“Saran Ibu bagi pemerintah atau pihak terkait lainnya untuk mendukung peningkatan motivasi guru di madrasah dengan memberikan dukungan untuk peningkatan atau pengembangan profesional secara berskala, agar guru dapat terus meningkatkan kompetensinya. Selain itu, Ibu juga menyarankan agar ada inisiantif atau penghargaan bagi guru yang berprestasi, serta fasilitas yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar. Dengan dukungan tersebut, diharapkan motivasi guru untuk mengajar dengan lebih baik semakin meningkat.”*⁵³

Sebagai mana hasil wawancara diatas bahwa harapan kepala sekolah adalah adanya dukungan dari pemerintah maupun dinas yang terkait untuk memprioritaskan perhatiannya pada sekolah yang tertinggal maupun yang

⁵² Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 8 Januari 2025

⁵³ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 8 Januari 2025

diplosok. Meberikan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dalam peningkatan pembelajaran.

3. Bagaimanakah seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusal

Seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru melibatkan beberapa pendekatan strategis. Pertama, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas tentang pentingnya inovasi dalam pendidikan dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada para guru. Dengan demikian, guru merasa memiliki tujuan yang sama dan termotivasi untuk berinovasi.

Kedua, kepala sekolah perlu menciptakan suasana yang mendukung kreativitas, seperti menyediakan waktu dan kesempatan untuk kolaborasi antar guru, berbagi ide, serta saling mendukung dalam mencoba metode baru. Ini dapat meningkatkan rasa percaya diri guru dalam menerapkan pendekatan baru dalam pembelajaran. Ketiga, kepala sekolah harus memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru yang berhasil berinovasi. Ini bisa berupa pujian secara terbuka atau bahkan insentif tertentu. Penghargaan tersebut memberikan dorongan bagi guru untuk terus berinovasi.

Selain itu, kepala sekolah perlu memberikan pelatihan yang relevan dan dukungan sumber daya yang memadai agar guru merasa lebih siap untuk mengimplementasikan inovasi dalam pengajaran. Dengan begitu, guru akan merasa diberdayakan dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara inovatif.

Hasil wawancara bersama dengan kepala sekolah ibu hartati S. Pd tentang motivasi kinerja guru pada kepala Sekolah Madrasah Aliyah Ulusalu

“Sebagai Kepala Sekolah, motivasi kinerja di kalangan guru dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk terus berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendekatan, metode, dan ide-ide baru yang kreatif. Ini mencakup semangat untuk mencoba hal-hal yang berbeda, mengatasi tantangan, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Motivasi ini tercipta dari rasa percaya diri, dukungan dari sekolah, serta penghargaan atas usaha guru dalam berinovasi dan meningkatkan efektivitas pengajaran.”⁵⁴

Sebagai hasil wawancara diatas adalah untuk memberikan dorongan kepada guru dalam berkarya dan meningkatkan kualitas mengajar sehingga mampu dipahami siswa secara mudah. Tentu dalam perkembangan saman pola pembelajaran selalu berubah-uba, hal ini menjadi tantangan tersendiri pada guru terutama kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan secara masif.

Dalam wawancara dengan ibu hartati sebagai kepala sekolah iya mengatakan bahwa yang dianggap sebagai ciri utama dari kinerja yang memotivasi di kalangan guru

“Ciri utama dari kinerja yang inovatif di kalangan guru menurut Ibu adalah kemampuan guru untuk mencari dan menerapkan metode atau pendekatan baru dalam proses pembelajaran, serta keberanian untuk mencoba hal-hal yang berbeda guna meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, guru yang inovatif juga aktif dalam berkolaborasi dengan sesama guru, terbuka terhadap perubahan, dan selalu berusaha untuk memotivasi siswa agar lebih tertarik dan aktif dalam belajar. Kreativitas dalam menyampaikan materi, penggunaan teknologi, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa juga merupakan ciri utama dari kinerja yang inovatif.”⁵⁵

⁵⁴ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 8 Januari 2025

⁵⁵ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 8 Januari 2025

Sebagai mana hasil wawancara diatas bahwa, kemampuan seorang guru untuk menerapkan metode pembelajaran atau pendekatan serta keberanian mencoba berbagai hal demi meningkatkan kualitas pembelajaran. Selai dari itu, guru mampu meningkatkan kolaborasi dengan sesama guru dalam pengembangan pembelajaran terutama yang berbasis teknologi. Dari beberapa dasar ini guru-guru mampu menciptakan suatu inofasi baru terhadap pengembangan pembelajaran dikelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolahb tentang seorang kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran yang baru

“Tentu, Ibu memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran yang baru. Ini bertujuan untuk menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis dan menyenangkan, serta untuk mendukung perkembangan kreativitas guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan memberi ruang bagi guru untuk berinovasi, diharapkan proses pembelajaran dapat lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa.”⁵⁶

Sebagaimana hasil wawancara diatas bahwa ibu kepala sekolah telah memberikan kebebasan kepada guru untuk meciptakan suatu kreatifitas dengan tujuan siswa mampu memahami pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut. Perkembangan suatu pendidikan atau sekolah sebagian besar ditentukan oleh inovatif kepala sekolah maupun guru dalam memberikan pembelajaran pada siswa. Dilain sisi guru yang menghadapi siswa berbeda-beda karakter, tentu melihat dan menciptakan inovatif agar siswa mampu memahami pembelajaran yang diberikan.

⁵⁶ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulusalu Pada 8 Januari 2025

Hasil wawancara dengan kepala sekolah dalam melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum atau metode pembelajaran.

“Dalam wawancara ini Ibu bisa menjawab bahwa. Selalunya melibatkan guru - guru dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kurikulum atau metode pembelajaran adalah prioritas penting. Ibu biasanya mengadakan pertemuan atau diskusi rutin dengan guru untuk mendengarkan pendapat dan masukan mereka. Ibu percaya bahwa guru, yang langsung berinteraksi dengan siswa, memiliki wawasan yang berharga mengenai kebutuhan dan tantangan di kelas. Oleh karena itu, Ibu berusaha untuk mengajak guru berkolaborasi dalam merancang dan mengadaptasi kurikulum serta metode pengajaran yang lebih efektif. Ini tidak hanya memperkaya proses pembelajaran, tetapi juga membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab di kalangan guru”⁵⁷

Sebagaimana hasil wawancara diatas, dalam pengembangan kurikulum selalunya melakukan pertemuan kepada semua guru karena kurikulum adalah prioritas yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu pendidikan. Dalam kurikulum guru-guru juga mampu menyesuaikan dengan metode pembelajaran yang dilakukan dan mampu dipahami siswa dengan mudah.

Hasil wawancara dengan ibu kepala sekolah bagaimana Tantangan terbesar yang ibu hadapi dalam memimpin perubahan menuju motivasi guru di Madrasah Aliyah Ulsalu

“Tantangan terbesar yang saya hadapi dalam memimpin perubahan menuju motivasi kineja di Madrasah Aliyah Ulsalu adalah mengubah pola pikir dan budaya kerja yang sudah ada. Banyak pihak, baik guru maupun siswa, yang sudah terbiasa dengan metode pembelajaran lama sehingga mengadopsi metode baru yang lebih inovatif membutuhkan waktu dan kesabaran. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dari segi fasilitas maupun pelatihan untuk guru, menjadi hambatan yang harus diatasi agar mnotivasi kinejra yang diterapkan dapat berjalan dengan optimal. Untuk itu,

⁵⁷ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Ulsalu Pada 8 Januari 2025

*penting bagi kami untuk terus melakukan sosialisasi, pelatihan, dan memberikan contoh nyata tentang bagaimana perubahan ini dapat membawa dampak positif bagi pendidikan di madrasah”.*⁵⁸

Sebagaimana hasil wawancara diatas bahwa, yang paling sulit dilakukan dalam memberikan motivasi kinerja adalah meninggalkan suatu kebiasaan yang selalu diaktualisasikan dalam proses pembelajaran. Kebiasaan lama tidak lagi membawa perubahan yang signifikan pada siswa, karena siswa yang diajar adalah siswa yang lahir di fase Gen Z. lahir dengan sambutan teknologi yang canggih, memudahkan segala kebutuhan dirinya, konsep berpikir tidak lagi melahirkan kreatifitas atau berpikir secara mendalam.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Hartati selaku kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang mungkin muncul, baik dari guru, siswa, maupun pihak lain?

*“Hasil Wawancara: Untuk mengatasi hambatan yang muncul dari guru, saya fokus pada peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pendampingan agar mereka merasa lebih nyaman dan siap dengan perubahan yang ada. Kami juga memberikan ruang untuk diskusi agar mereka bisa menyampaikan pendapat dan kekhawatiran, sehingga solusi yang diterapkan lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Bagi siswa, saya mencoba membuat perubahan yang relevan dan menarik, dengan menggunakan metode yang lebih baik dan teknologi, sehingga mereka lebih termotivasi dan tidak merasa bosan. Saya juga melibatkan mereka dalam proses pembelajaran, memberi mereka kesempatan untuk berinovasi.”*⁵⁹

Dari hasil wawancara diatas sebagaimana disampaikan bahwa untuk mengatasi hambatan bagi guru kepala sekolah fokus pada peningkatan melalui pelatihan dan pendampingan sehingga mereka lebih nyaman dan siap untuk

⁵⁸ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Uluvalu Pada 8 Januari 2025

⁵⁹ Hartati. S. Pd, “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Uluvalu Pada 8 Januari 2025

perubahan yang ada. Selain itu kepala sekolah mengajak mereka untuk berdiskusi dan mengeluarkan pendapat mereka, sehingga bisa melahirkan solusi yang membuat guru nyaman dalam lingkungan sekolah maupun dalam proses mengajar. Begitupun dengan siswa kepala sekolah mampu memberikan perubahan dilingkungan sekolah sehingga siswa lebih betah belajar dan melahirkan kreatifitas.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kinerja Guru di madrasah aliyah ulusalu

a. Motivasi kinerja guru

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dan dilihat secara psikologi, motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di kehendaknya atau mendapat kepuasan dengan kerjanya.⁶⁰ Menurut Koswara & Rasto, menyatakan bahwasannya kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh guru dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya dalam proses pembelajaran melainkan di luar kelas seperti administrasi sekolah, layanan, dan penilaian.⁶¹

Derdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa, Para guru di Madrasah Aliyah Ulsalu memiliki motivasi dalam menjalankan tugas mereka.

⁶⁰ Risda herawati simarmata, “*Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*”, jurnal administrasi pendidikan, volume 2 nomor 1,(juni2014). Hal 3.

⁶¹ Neni Siti Mariam, ” *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru*”, jurnal ilmiah dan karya mahasiswa (jikma)Vol.1, No.3 (2023) hal 13

Didorong oleh rasa tanggung jawab terhadap pendidikan, keinginan melihat kemajuan siswa, serta dukungan dari madrasah.

Menurut Hamzah, mengemukakan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan ppada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶²

b. Kekuatan dalam kinerja guru

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul rasa tanggung jawab yang besar. Guru dianggap sebagai guru profesional bila ia menjadi inti kekuatan dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.⁶³ Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki konerja yang baik (Madjid).⁶⁴

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di atas bahwa, kekuatan dalam kinerja guru adalah kerja sama yang baik antar guru, suasana kerja yang kondusif, dan adanya dorongan untuk terus berkembang serta berinovasi juga bisa dianggap sebagai kekuatan dalam kinerja guru di madrasah. Dengan memahami kekuatan ini, pihak madrasah dapat terus memelihara dan memperkuat faktor-faktor tersebut agar kinerja guru semakin optimal.

⁶² Hamzah, *Motivasi Kerja Guru* (Jakarta: Penerbit ABC, 2012), 45.

⁶³ Fauza Barka, " *Kinerja Guru*", Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, (2022) Hal 1

⁶⁴ Madjid, N. *Kompetensi Guru dan Kinerja Guru*. CV. Grafika, 2016. hlm. 12-15.

c. Tantangan utama yang dihadapi guru-guru dalam menjalankan tugasnya

Menurut Marzano, seorang ahli pendidikan terkemuka, kurangnya pengetahuan tentang strategi pembelajaran yang efektif juga menjadi salah satu tantangan besar bagi guru. Tanpa pemahaman yang cukup tentang metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa, guru dapat mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh siswa.

Dalam tantangan utama yang dihadapi oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya selama ini yakni seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya dan fasilitas, serta perbedaan kemampuan dan kebutuhan siswa yang perlu disesuaikan dengan metode pengajaran. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya dukungan eksternal atau profesional dalam pengembangan diri, serta kesulitan dalam mengelola kelas yang heterogen.

Meskipun demikian, ada beberapa tantangan yang dihadapi guru dalam pengelolaan sumber pembelajaran yakni keterbatasan sumber daya. Keterbatasan sumber daya yakni keterbatasan akses terhadap sumber daya yang memadai menjadi kendala utama. Untuk mengatasi hal seperti ini guru berupaya memanfaatkan sumber daya lokal dalam penggunaan bahan ajar. Selain itu, beberapa guru masih menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan teknologi.⁶⁵ Menurut Hasibun, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

⁶⁵ Muh. Imran Lukman, Muhammad Tang, St. Habibah, "*Profesionalisme Guru, Pengelolaan Sumber-Sumber Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam*

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

d. Faktor mempengaruhi tingkat motivasi guru

Dari penjelasan kepala Sekolah MA Ulusalu faktor yang mempengaruhi tingkat tanggung jawab terhadap pendidikan serta kemajuan siswa, kolaborasi guru dalam memotivasi siswa, serta pengajaran terhadap siswa yang baik, memberikan dorongan dalam pengembangan serta kualitas pengajaran.

Motivasi merupakan dorongan kuat yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan pendorong untuk memuaskan kebutuhan dan dapat menjamin ketercapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.⁶⁶ Menurut Hasibun, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁶⁷

Meningkatkan Mutu di SMPIT Mukhlisin Kabupaten Gowa”, Innovative Education journalvol. 5 No. 2, July(2024) Hal 344

⁶⁶ Asmawati, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat”, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Volume 7, Nomor 4b, Desember(2022) Hal 2771-2779

⁶⁷ Hasibun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Prenada Media Group, 2007), hlm. 123.

e. Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, dan sumber daya terhadap motivasi guru

Menurut Herzberg, lingkungan kerja yang positif seperti hubungan yang baik antar rekan kerja, dukungan manajemen dan suasana yang nyaman dapat meningkatkan keputusan kerja dan motivasi intrinsik guru.

Jika dilihat dari segi kurang baik, pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, dan sumber daya terhadap motivasi guru bisa terlihat dari adanya keterbatasan dalam hal fasilitas dan sumber daya yang kurang memadai. Tentu juga sekolah masih swasta dan berada di daerah pelosok, jika ruang kelas tidak nyaman atau alat bantu pengajaran yang tersedia terbatas, hal ini bisa menghambat proses pengajaran dan membuat guru merasa kesulitan. Selain itu, kurangnya dukungan dalam bentuk pelatihan profesional atau akses terbatas pada teknologi terbaru bisa membuat guru merasa kurang berkembang atau terbebani dengan tuntutan mengajar yang semakin berat.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana berbagai kelompok dan fasilitas bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.⁶⁸ Sedangkan Fasilitas pembelajaran yang memadai memiliki peran yang signifikan dalam memotivasi siswa untuk belajar lebih giat. Ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, dan akses teknologi modern dapat memberikan lingkungan yang mendukung proses belajar

⁶⁸ Soluna Fansa Putri, "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP PGRI Campakamulya" volume 6, No. 3, (2023) Hal 41

mengajar.⁶⁹ Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk meningkatkan mutu Pendidikan dilakukan dengan panduan perencanaan.⁷⁰

f. Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

Menurut sergiovanni kepala sekolah harus berperan sebagai Pembina professional bagi guru dengan menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan, warkops dan bimbingan yang berkelanjutan. Dukungan ini membuat guru merasa dihargai dan memperoleh alat serta pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Peneliti yang dilakukan oleh peneliti bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan tentu yang harus di utamakan rasa tanggung jawab, mengkoordinasikan berbagai hal dalam sekolah maupun diluar sekolah, menjaga hubungan yang harmonis kepada sesama guru, saling menghargai menerima berbagai pendapat serta memberikan contoh kepada guru-guru yang mengajar disekolah memberi motivasi kepada mereka.

Menurut Turisia, Suhartono and Hidayat, Peran yang dimiliki oleh kepala sekolah memang begitu kompleks. Selain berperan mengelola sekolah hingga menjadi efektif dan efisien, Kepala sekolah secara khusus juga memiliki kemampu meningkatkan kinerja guru. Susanto menyatakan bahwa peningkatan

⁶⁹ MaesarohLubis1, Rd Heri Solehudin, and Niken Dwi Safitri, “Seberapa pengaruh media, fasilitas, dan minat belajar terhadap hasil belajar ekonomi siswa”, Jurnal Penelitian Tindakan Kelas, Vol, 1 (2024) hal 182

⁷⁰ Siti Yumnah Dan Dkk “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 4, No. 1, (2023) Hal 102

kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memberi motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban.⁷¹

g. Motivasi kinerja guru di masa depan

Pemimpin dalam suatu wadah yang tertentu terutama di sekolah, seorang pemimpin atau kepala sekolah tentu memberikan motivasi atau dorongan kepada guru-guru agar lebih termotivasi serta memiliki semangat dalam pengembangan pembelajaran, selain dari itu, semangat juang ditingkatkan semangat mengajar yang baik, serta ikut berdaya saing dalam pengembangan pendidikan.

Menurut Fullan, di masa depan, teknologi akan semakin mendominasi dunia pendidikan dan hal ini akan mempengaruhi cara guru mengajar serta bagaimana mereka termotivasi. Harapan Kepala Sekolah terhadap motivasi kinerja guru begitu mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru pun juga terus dilakukan. Rahawarin & Arikunto, Supardi, menyatakan bahwa upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru ini adalah dengan memberikan

⁷¹ Maratul Hasanah1, M. Nasor2, Mansu, “Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri”, Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, ol. 02 No. 02(2023) hal 2

penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, serta memberikan pembinaan kepada guru yang tidak berprestasi.⁷²

h. Peran pemerintah atau pihak terkait lainnya untuk mendukung peningkatan motivasi guru

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa kepala sekolah berharap adanya dukungan dari pemerintah maupun dinas yang terkait untuk memprioritaskan perhatiannya pada sekolah yang tertinggal maupun yang diplosok. Meberikan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dalam peningkatan pembelajaran.

2. Seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di madrasah aliyah ulusal

a. Motivasi Kinerja Guru

Menurut vroom, motivasi kinerja guru dipengaruhi oleh keyakinan mereka bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan dan dihargai.

Dari hasil wawancara untuk memberikan dorongan kepada guru dalam berkarya dan meningkatkan kualitas mengajar sehingga mampu dipahami siswa secara mudah. Tentu dalam perkembangan zaman pola pembelajaran selalu berubah-uba, hal ini menjadi tantangan tersendiri pada guru terutama kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan secara masif.

⁷² Ade Chandra,” *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*”, urnal Basicedu Volume 4 Nomor 3 (2020).Hal 652

Menurut Ali Mudlofir, sedikitnya ada enam tugas dan tanggung jawab pokok profesi guru yakni: Guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, sebagai administrator kelas, guru sebagai pengembang kurikulum, dan guru untuk membina hubungan dengan masyarakat. Kepala sekolah harus mampu memotivasi atau mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk senantiasa berpartisipasi terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang dapat merangsang bawahannya (tenaga pendidikan dan kependidikan) untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya.⁷³

b. Ciri utama dari kinerja yang memotivasi di kalangan guru

Deci dan Ryan, menyatakan bahwa motivasi yang tinggi pada guru berasal dari kebutuhan dasar manusia untuk merasa kompeten, terkait dan memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka. Kinerja yang memotivasi pada guru tercermin ketika mereka merasa mampu mengelola kelas dengan efektif, terhubung dengan siswa dan memiliki kebebasan dalam pendekatan pengajaran mereka.

Dari hasil penelitian, kemampuan seorang guru untuk menerapkan metode pembelajaran atau pendekatan serta keberanian mencoba berbagai hal demi meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain dari itu, guru mampu meningkatkan kolaborasi dengan sesama guru dalam pengembangan pembelajaran terutama yang berbasis teknologi. Dari beberapa dasar ini guru-guru mampu menciptakan suatu inovasi baru terhadap pengembangan pembelajaran di kelas.

⁷³ Muzammil Imron, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru", Vol. No. 1, Juni (2023) Hal 43-45

Menurut Aprida et al. bahwa kinerja pendidik adalah kesanggupan pengajar dalam menciptakan lingkungan yang edukatif, ataupun psikomotorik yang merupakan usaha untuk memahami suatu hal yang bergantung pada rencana pembelajaran hingga tahap penilaian dan penindak lanjutan guna mewujudkan tujuan pendidikan.⁷⁴

c. Kebebasan guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran yang baru

Bandura, menekankan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan mereka sendiri untuk berhasil dalam tugas pengajaran adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja yang memotivasi

Dari hasil penelitian bahwa, kepala sekolah telah memberikan kebebasan kepada guru untuk menciptakan suatu kreatifitas dengan tujuan siswa mampu memahami pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut. Perkembangan suatu pendidikan atau sekolah sebagian besar ditentukan oleh inovatif kepala sekolah maupun guru dalam memberikan pembelajaran pada siswa.

Bahwa sebagian besar guru memiliki pandangan positif terhadap program Merdeka Belajar. Mereka menganggap bahwa program ini memberikan kebebasan yang lebih besar dalam merancang dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa. Salah satu guru mengatakan, "Merdeka Belajar memungkinkan saya untuk lebih kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, sehingga siswa lebih tertarik dan terlibat dalam proses belajar".⁷⁵

⁷⁵ Roberto W. Marpaung, "Implementasi Merdeka Belajar dalam Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi Siswa di Era Digital", Volume 4, Nomor 2 (2024) hal 552

d. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum atau metode pembelajaran.

Hilda Taba, menekankan bahwa guru harus memiliki kemampuan untuk merancang kurikulum yang sesuai dengan karakteristik siswa dan tujuan pembelajaran. Keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum akan memperkuat pemahaman mereka terhadap tujuan pembelajaran.⁷⁶

Dalam pengembangan kurikulum selalunya melakukan pertemuan kepada semua guru karena kurikulum adalah prioritas yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu pendidikan. Dalam kurikulum guru-guru juga mampu menyesuaikan dengan metode pembelajaran yang dilakukan dan mampu dipahami siswa dengan mudah.

Guru memainkan peran penting dalam pengembangan dan implementasi kurikulum. Demikian pula, guru memainkan peran penting dalam menerapkan kebijakan pembelajaran mandiri. Guru dapat membantu mengatur dan menyusun materi pembelajaran buku teks, dan konten dengan bekerja secara kolaboratif dan efektif dengan pengembangan kurikulum sekolah. Partisipasi guru dalam proses pengembangan kurikulum sangat penting untuk menyelaraskan isi kurikulum dengan kebutuhan siswa di kelas.⁷⁷

⁷⁶ Taba, Hilda. Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik. Penerbit Universitas Indonesia, 1962.

⁷⁷ Putri Widiyaningsih, Sabar Narimo, " Peran Guru dalam Memaksimalkan Semangat Belajar Peserta Didik pada Implementasi Program Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Boyolali", Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Volume 6 Nomor 8, Agustus (2023) Hal 6326

e. Tantangan terbesar dalam memberikan motivasi di Madrasah Aliyah

Ulusalu

Sebagaimana hasil wawancara diatas bahwa, yang paling sulit dilakukan dalam memberikan motivasi adalah meninggalkan suatu kebiasaan yang selalu diaktualisasikan dalam proses pembelajaran. Kebiasaan lama tidak lagi membawa perubahan yang signifikan pada siswa, karena siswa yang diajar adalah siswa yang lahir di fase Gen Z. lahir dengan sambutan teknologi yang canggih, memudahkan segala kebutuhan dirinya, konsep berpikir tidak lagi melahirkan kreatifitas atau berpikir secara mendalam.

Tantangan terbesar seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi, kerja Kepala Sekolah meliputi melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah dalam kepemimpinan lembaga pendidikan harus berupaya mengembangkan lingkungan belajar yang bersahabat, membuat perencanaan dan pelaksanaan program belajar yang efektif dan efisien, memperbaiki kualitas pengajaran yang kreatif, inovatif yang berbasis teknologi dan selalu melibatkan orang tua/wali siswa sebagai pendamping dan sumber belajar di sekolah⁷⁸

⁷⁸ Safuri Musa, Dan Dkk” Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak”, Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Volume 6 Issue 5 (2022) hal 4241

f. Mengatasi hambatan yang mungkin muncul, baik dari guru, siswa, maupun pihak lain

Menurut Tyler, mengemukakan bahwa hambatan juga muncul saat guru kesulitan menyesuaikan materi pembelajaran dengan tingkat kemampuan siswa yang beragam. Hal ini dapat mengurangi efektivitas proses pengajaran.

Sebagaimana disampaikan bahwa untuk mengatasi hambatan bagi guru kepala sekolah fokus pada peningkatan melalui pelatihan dan pendampingan sehingga mereka lebih nyaman dan siap untuk perubahan yang ada. Selain itu kepala sekolah mengajak mereka untuk berdiskusi dan mengeluarkan pendapat mereka, sehingga bisa melahirkan solusi yang membuat guru nyaman dalam lingkungan sekolah maupun dalam proses mengajar. Begitupun dengan siswa kepala sekolah mampu memberikan perubahan di lingkungan sekolah sehingga siswa lebih betah belajar dan melahirkan kreatifitas.

Oleh karena itu, Gafur mengatakan bahwa peran kepala sekolah memiliki keterkaitan langsung dengan etos kerja para guru. Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah memahami kondisi para guru dan memastikan semua kebutuhan mereka terpenuhi yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Hal ini tidak boleh dianggap enteng karena peningkatan etos kerja dan kesuksesan para guru Pendidikan Agama Islam sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan mereka terkait pembelajaran.⁷⁹

⁷⁹ Siti Khalijah Simanjuntak, Yusuf Hadijaya, Neliwati Neliwati, " *Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta*", (Jurnal Pendidikan Indonesia), Vol. 10, No. 1, (2024) Hal 363

BAB V

KESPIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil peneliti yang dilakukan oleh peneliti bahwa, Para guru di Madrasah Aliyah Ulusalu memiliki motivasi dalam menjalankan tugas mereka. Didorong oleh rasa tanggung jawab terhadap pendidikan, keinginan melihat kemajuan siswa, serta dukungan dari madrasah. Kerja sama yang baik antar guru, suasana kerja yang kondusif, dan adanya dorongan untuk terus berkembang serta berinovasi juga bisa dianggap sebagai kekuatan dalam kinerja guru di madrasah. Dengan memahami kekuatan ini, pihak madrasah dapat terus memelihara dan memperkuat faktor-faktor tersebut agar kinerja guru semakin optimal. Sebagaimana disampaikan bahwa untuk mengatasi hambatan bagi guru kepala sekolah fokus pada peningkatan melalui pelatihan dan pendampingan sehingga mereka lebih nyaman dan siap untuk perubahan yang ada. Selain itu kepala sekolah mengajak mereka untuk berdiskusi dan mengeluarkan pendapat mereka, sehingga bisa melahirkan solusi yang membuat guru nyaman dalam lingkungan sekolah maupun dalam proses mengajar. Begitupun dengan siswa kepala sekolah mampu memberikan perubahan dilingkungan sekolah sehingga siswa lebih betah belajar dan melahirkan kreatifitas.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Ulusalu maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut :

1. Seni kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi salah satu pertimbangan

sebagai alternatif dalam motivasi kinerja guru.

2. Bagi guru, peneliti mengharapkan dari hasil penelitian ini, seni kepemimpinan kepala sekolah dapat diterapkan dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru.

3. Penelitian ini dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan motivasi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Tabari, Muhammad Ibn Jarir. 2001. Tafsir Al-Tabari:Jami' al-Bayan 'an Ta'Wil al-Qur'an,Dar al-kutub al-ilmiah, 123-125.
- Al-azhar, 2000, Tafsir al-azhar, Cairo:Dar al-kutub al-azhariyah, 123-125.
- Asep Sudrajat. 2023. "Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal on Education* 5, no. 3: 7245–65.
- Achmad Shaffan Waliudin, Chusnul Chotimah, and Sulistiyorini. 2023. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1: 13–21.
- Akhmad mutawakil afifi. 2020. "penafsiran makna amanah dalam al-qur'an" (Aplikasi Teori Ma'na Cum Maghza Dalam QS. an-Nisa":58) .
- Ahmad Musaddad. 2020. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku,"*Nusantara Journal of Islamic Studies* 1,no. 1, 74–81.
- AL-Qur'an, 2013. *Al-Qur'an Tajwid Kode Kualitas Transliterasi Per, Kata Terjemahan Per kata*, Cipta Bagus Segara, 87
- Abraham, Maslow. 2008. *Seri manajemen sumber daya manusia* , (Jakarta: PT Elek media koputindo).
- Asmawati. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat", *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* Volume 7, Nomor 4, Hal 2771-2779.
- Ade Chandra. 2020. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru", *urnal Basicedu* Volume 4 Nomor 3 Hal 652.
- Bagus Rachmad Saputra, Imron Arifin, and Ahmad Yusuf Sobri. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Sainifik Religius," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 1: 94–102.
- Dodi Ilham. 2021. "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2, 107.
- Ermi Sola. 2020. "Kepemimpinan Pendidikan dan Essential", *Jurnal Idaarah* Volume IV, No. 2, 26.

- Firdiansyah Alhabsyi. 2022. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal State Islamic University Datokarama*, (Palu) 19.
- Fauza Barka. 2022. ” *Kinerja Guru*”, Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Hal 1.
- Great Man Theory. 2001. *Teori Kepemimpinan*, (Malang: Ahlimedia Press), 15.
- Hendra Kurniawan. 2022. “*Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi*,” *Proceedings of Internasional Conference on Islamic Studies* 1, no. 1, 5.
- H Hanafiah, T M Sahudra. 2020. “Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Penguatan Pendidikan Karakter Siswa SMK Di Wilayah Pesisir Aceh Bagian Timur,” *Seminar Nasional* , 1 : 516–20.
- Hilal Muhammad and Muh. Yaumi. 2015. “Pengembangan Kinerja Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas Pada Sma Negeri Di Kota Palopo,” *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 18, no. 2: 152–70.
- H. Aan Hartawan. 2020. “Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2: 386.
- Hartati. S. Pd. 2025. “Kepala Sekolah, “Wawancara’ Di MA Uluvalu”
- Hamzah. 2012. *Motivasi Kerja Guru* (Jakarta: Penerbit ABC), 45.
- Hasibun. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Prenada Media Group), hlm. 123.
- Ilawati Pristiani. 2019. 'Hambatan Melakukan Motivasi Diri dalam Bekerja'(Yogyakarta),112.
- Inge Kadarsih . 2020. “Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 : 194–201.
- Kurniawan. 2023. “*Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik Di Era Informasi*”, (Pustaka Citra: Jakarta), 114.
- Khoirul Ma’shumah. 2018. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Surakarta).
- Kemenristekdikti. 2018. *Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*, (Surakarta),20.

- Lelo Sintani et al. 2022. "Dasar Kepemimpinan Buku Refrensi," (Jakarta), 1–127.
- Maratul Hasanah¹, M. Nasor², Mansu. 2023. "*Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri*", Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, ol. 02 No. 02, hal 2.
- Muzammil Imron. 2023. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru", Vol. No. 1, Hal 43-45.
- MaesarohLubis¹, Rd Heri Solehudin, and Niken Dwi Safitri. 2024. "*Seberapa pengaruh media, fasilitas, dan minat belajar terhadap hasil belajar ekonomi siswa*", Jurnal Penelitian Tindakan Kelas, Vol, 1 hal 182.
- Madjid, N. 2016. Kompetensi Guru dan Kinerja Guru. CV. Grafika, hlm. 12-15.
- Muh. Imran Lukman, Muhammad Tang, St. Habibah. 2004. "*Profesionalisme Guru Pengelolaan Sumber-Sumber Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu di SMPIT Mukhlisin Kabupaten Gowa*", Innovative Education journal vol. 5 No. 2, Hal 344.
- Munawir Munawir, Yuyun Fitrianti, and Eka Nur Anisa. 2022. "*Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar,*" *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 1: 8,
- Mohamad Muspawi. 2021. "*Strategi Peningkatan Kinerja Guru,*" *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1: 101.
- Munawir, Fitrianti, and Anisa. 2019. "*Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar.*" (Yogyakarta), 20.
- Majelis Rena Tobasa, 2023. "Kepemimpinan Berbasis Hasil Dalam Pendidikan: Penerapan Teknik Kepemimpinan Di SMP Negeri 12 Yogyakarta," *Yasin* 3, no. 5.
- Neni Siti Mariam. 2023. " *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru*", jurnal ilmiah dan karya mahasiswa (jikma) Vol.1, No.3, hal 13.
- Psikologi Q U R Ani. 2023. "*Program Studi Ilmu Al- Qur'an Dan Tafsir Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Palopo 2023.*
- Putri Widiyaningsih, Sabar Narimo. 2023." *Peran Guru dalam Memaksimalkan Semangat Belajar Peserta Didik pada Implementasi Program Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Boyolali*", Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Volume 6 Nomor 8, 6326.

- Raudatul Munawaroh and Sherly Marcela, "PENDIDIKAN Maftuha Yayasan Pendidikan Islam , Fakultas Pendidikan Islam Dan Keguruan , Keywords : Islam ; Leadership ; Theory," n.d., 120–28.
- Rujukan Ke Kementrian Agama RI. 2014. "Dalam Al Qur ' an Dan Hadits," *Humaniora* 6,no.9, 133950 .
- Risda herawati simarmata "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar", jurnal administrasi pendidikan, volume 2 nomor 1, Hal 3.
- Roberto W. Marpaung. 2024. " Implementasi Merdeka Belajar dalam Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi Siswa di Era Digital", Volume 4, Nomor 2 hal 552.
- Siti Nurbaya M Ali, Cut Zahri Harun, and Djailani AR. 2015. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan," *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 2 : 116–27.
- Sardin Hasan. 2018. "Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMK Se-Kabupaten Boalemo," *Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan* 03, no. 2, 158–68.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Alfabeta), 48–59.
- Safuri Musa. 2022. " Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak", *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Volume 6 Issue 5 hal 4241.
- Siti Khalijah Simanjuntak. 2024. Yusuf Hadijaya, Neliwati Neliwati," *Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta*", (*Jurnal Pendidikan Indonesia*), Vol. 10, No. 1, Hal 363.
- Soluna Fansa Putri. 2023. " Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP PGRI Campakamulya" volume 6, No. 3, Hal 41.
- Siti Yumnah. 2023. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 4, No. 1, Hal 102.
- Tasdin Tahrim, Namira Putri Andini, Firman Patawari. 2024. *Manajemen Kearsipan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi Di SMA*

Negeri 2 Luwu, *Hikamatzu| Journal of Multidisciplinary*, Volume 1 Number 2, 62-71.

Tasdin Tahrim, Firman Patawari, and Ali Nahrudin Tanal. 2021. "Implementasi Supervisi Pendidikan Di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2, 163–76.

Sudarwan Danim. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan jenius Etika, Perilaku Motivasional,danMitos"* (Bandung: Alfa Beta).

Taba, Hilda. 1962. *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik*. Penerbit Universitas Indonesia.

Ulva Hasdiana. 2018. " perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di smpn 34 medan " *Analytical Biochemistry* 11, no. 1: 1–5.

Veithzal Rivai dan Syilfiana Murni. 2010. "*Education Management, Analisis Teori dan Praktek*" (Jakarta: Rajawali Pers) : 751.

Widodo Widodo. 2014. "Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas Dalam Konteks Teknologi Informasi," *Jurnal Manajemen Teknologi* 13, no. 2: 154–72.

Zulkifli Zulkifli. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1: 414–23.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian

PEDOMAN WAWANCARA

UNTUK KEPALA SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH ULUSALU

No	Fokus penelitian	Butir pertanyaan
1.	Motivai kinerja guru	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana Ibu menggambarkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Uslusalu secara umum?2. Apa yang Ibu lihat sebagai kekuatan dalam kinerja guru di madrasah ini?3. Apa tantangan utama yang dihadapi oleh guru-guru dalam menjalankan tugasnya?4. Menurut Ibu, faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat motivasi guru di madrasah ini?5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, dan sumber daya terhadap motivasi mereka?6. Apa peran Ibu sebagai Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru?7. Apakah ada beban kerja yang ada saat ini mempengaruhi motivasi guru?8. Apa harapan Ibu terhadap motivasi kinerja guru di masa depan?9. Apa saran Ibu bagi pemerintah atau pihak terkait lainnya untuk mendukung peningkatan motivasi guru di madrasah?
2.	Seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru	<ol style="list-style-type: none">1. Sebagai Kepala Sekolah, bagaimana Ibu mendefinisikan "motivasi kinerja inovatif" di kalangan guru?2. Apa yang Ibu anggap sebagai ciri utama dari kinerja yang memotivasi di kalangan guru?3. Apakah Ibu memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran yang baru?4. Sejauh mana Ibu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengembangan kurikulum atau metode pembelajaran?5. Apa tantangan terbesar yang Ibu hadapi dalam memimpin perubahan menuju inovasi di Madrasah Aliyah Uslusalu?6. Bagaimana Ibu mengatasi hambatan yang mungkin muncul, baik dari guru, siswa, maupun pihak lain?

Lampiran 2 : Lembaran Validasi Instrumen

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VII (Tujuh)
Nama : Ratna
NIM : 21 0206 0054

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "*Seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah*" peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan".

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 2. Kejelasan pertanyaan				
II.	Bahasa 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				

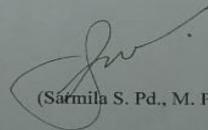
Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi benar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

Palopo, 24 Desember 2024

Validator



(Sarmila S. Pd., M. Pd)

**LEMBAR VALIDASI
PANDUAN WAWANCARA**

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VII (Tujuh)
Nama : Ratna
NIM : 21 0206 0054

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "*Seni kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Ulusatu*" peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan".

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 2. Kejelasan pertanyaan		✓		
II.	Bahasa 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif		✓		

Penilaian Uraian:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi benar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-saran

Signatur untuk jasa pedoman wawancara

Palopo, 6 Januari 2024

Validator

(Tasdim Tahrim S. Pd., M. Pd)

Lampiran 3 : Surat izin meneliti

	PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Alamat : Jln. Jend. Sudirman, Kelurahan Senga, Kecamatan Belopa, Kab. Luwu Telpn : (0471) 3314115
Nomor : 0737/PENELITIAN/14.16/DPMPTSP/XI/2024	Kepada Yth. Ka. Madrasah Aliyah Ulusalu
Lamp : -	di -
Sifat : Biasa	Tempat
Perihal : <u>Izin Penelitian</u>	

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo : B-3079/In. 19/FTIK/HM.01/11/2024 tanggal 06 November 2024 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Ratna
Tempat/Tgl Lahir	: Lambanan / 04 Juni 2002
Nim	: 2102060054
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Lambanan Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

SENI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ULUSALU

Yang akan dilaksanakan di **MADRASAH ALIYAH ULUSALU**, pada tanggal **11 November 2024 s/d 11 Desember 2024**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



1 2 0 2 4 1 9 3 1 5 0 0 0 5 7 5



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 11 November 2024
Kepala Dinas 

Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19740411 199302 1 002

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo ;
4. Mahasiswa (i) Ratna;
5. Ansip.

Lampiran 4 : Dokumentasi wawancara dengan kepala sekolah madrasah aliyah ulusal





RIWAYAT HIDUP



Ratna, lahir di Lambanan pada tanggal 04 Juni 2002, Penulis merupakan anak ketiga dari 6 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Suti dan Ibu Samsuriani saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Bitti Kos Nusa Indah, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun di SD NEGERI 42 Buntu sarek. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di MTs Bonelemo hingga tahun 2017. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan menengah atas di Smk Amaliyah Bajo. Setelah lulus SMK di tahun 2020. Kemudian pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang di tekuni yaitu Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo.