

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI GUPPI PISANG BARU KEC.  
BUMI AGUNG KAB. WAY KANAN**

skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjan S1 Dalam Ilmu Tarbiyah**

**Disusun oleh**

**Syihabuddin**

**NPM. 1411030269**

**JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing 1 : Dr. Yetri, M.Pd**

**Pembimbing 11 : Dr Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**TAHUN 2019**

## **ABSTRAK**

### **PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI GUPPI PISANG BARU**

**Oleh:  
SYIHABUDDIN**

Kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahan nya untuk memmimpin suatu madrasah dimana didalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar didalam menjalankan tugas nya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. peran kepala madrasah sebagai motivator harus mampu mendorong dan motivator kepada bawahan nya agar tercipta situasi dan kondisi belajar yang efektif kepala madrasah sangat dituntut untuk mempengaruhi guru agar melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional upaya peningkatan kualitas dan produktivitas dalam bidang apapun tidak terlepas dari sistem manajemen yang dikembangkan. Atas dasar itu maka sebagai rumusan masalah penelitian ini adalah :‘Bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di mi guppi pisang baru’

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan subyek penelitian kepala madrasah, wakill kepala madrasah dan 3 orang guru dari 13 guru yang ada.

hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator di MI Guppi Pisang baru selama ini sudah cukup baik walaupun kepala madrasah masih belum bisa melaksanakannya secara optimal. upaya yang dilakukan kepala madrasah mi guppi pisang baru dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru yaitu : menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis, menanamkan kedisiplinan, memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik. Dalam upaya motivasi terhadap kinerja guru terdapat lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasaranayang memadai, kesejahteraan yang baik..

**Kata kunci** : kepala madrasah , motivasi, kinerja guru





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721)  
703260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI  
GUPPI PISANG BARU KECAMATAN BUMI AGUNG  
KABUPATEN WAY KANAN**

**Nama : SYIHABUDDIN**

**NPM : 1411030269**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk di Munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pendamping I**

**Pendamping II**

**Dr. Yetri, M.Pd**  
NIP. 1965121519994032001

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**  
NIP. 196407111991032003

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I**  
NIP. 19690305 1996 03 1 001





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
Alamat : Jl. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp.  
(0721) 703260

**PENGESAHAN MUNAQASYAH**

Proposal dengan judul: **PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI  
MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI GUPPI  
PISANG BARU KECAMATAN BUMI AGUNG KABUPATEN WAY KANAN**,  
disusun oleh : Syihabuddin NPM: 1411030269, Jurusan: Manajemen Pendidikan  
Islam ( MPI ), telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan pada Hari/Tanggal: Rabu , 15 Mei 2019, pukul 09.00 s/d 10.30 WIB di  
Ruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan  
Lampung.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua : Drs. H. Amirudin, M.Pd.I

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM

Penguji Pendamping 1 : Dr. Yetri, M.Pd.

Penguji Pendamping 11: Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

NIP. 192608101987031001



## MOTTO

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ  
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

*Artinya bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

( Ar- Ra'd; Ayat 11 )

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-NYA maka dengan tulus ikhlas dan kerendahan hati serta perjuangan dengan jerih payah penulis. Penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Rohman dan Ibu Siti Aminah yang telah dengan ikhlas mencurahkan waktu, tenaga, pikiran serta do'a untuk membesarkan, mendidik, membimbing, memberikan kasih sayang yang tulus dan mengajarkan banyak hal serta arti pentingnya sebuah makna kehidupan bagi kehidupan penulis, sehingga mampu menghantarkan penulis sampai ketahap yang jauh lebih baik untuk saat ini.
2. Saudara-saudaraku tercinta Mar'atusolehah, Siti Nurhalizah, dan serta saudara/saudari iparku, sepupu, bibi, paman yang telah serta ikut memberikan semangat dan do'a nya yang tulus.
3. Para pendidik yang telah mendidik dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi.
4. Almamater UIN Raden Intan Lampung tempat saya menimba ilmu pengetahuan serta pengalaman yang tidak bisa dilupakan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Syihabuddin, dilahirkan di Desa Pisang baru Kecamatan Bumi agung Kabupaten Way kanan , pada tanggal 24 agustus 1996, anak ke-2 dari 3 bersaudara, dari pasangan bapak Rohaman dan Ibu Siti Aminah.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal di sekolah madrasah ibtidaiyah (MI) Guppi pisang baru, dan selesai pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al fatah Natar, selesai pada tahun 2011 dan melanjutkan kembali di Madrasah Aliyah (MA) Guppi Pisang baru selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Bandar Lampung, mei 2019

Syihabuddin

1411030269

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum, Wr. Wb*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena rahmat dan hidayahnya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi yang berjudul : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI GUPPI PISANG BARU KECAMATAN BUMI AGUNG KABUPATEN WAY KANAN

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pendidikan islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, saran dan dukungan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amirudin, M.Pd.I ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd Pembimbing I yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dr. Eti Hadiati, M.Pd Pembimbing II yang telah sabar dalam meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi, saran serta kritikan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.



5. Bapak Rohman, S.Pd.I selaku kepala sekolah/madrasah MI Guppi Pisang baru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, dan sudah bersedia diwawancarai.
6. Dosen-dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama penulis mengikuti proses perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
7. Sahabat-sahabat sepejuangan penulis Reza Uswanto , Rizki Pratama Putra, Hendi Rahmat , Hidir Abdul Qoyim, Nur Azis, Arif Rahman, Yudi Juliansyah, Mirhasan, Singgih Tri Handoyo, Annas Alqodri, semangat dan bantuan kalian itulah yang memicu untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh rekan-rekan MPI yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah menjadi teman penulis selama menempuh pendidikan ini.
9. Keluarga KKN Desa Sinar Mulya dan Keluarga PPL SMAN 14 Bandar Lampung Yang selalu Memberikan Motivasi.
10. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik terhadap amal yang telah mereka berikan kepada penulis, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan sehingga berbagai saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis butuhkan demi perbaikan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung. mei 2019

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang.....	1
B. Fokus penelitian.....	5
C. Rumusan masalah .....	5
D. Tujuan penelitian.....	5
E. Manfaat penelitian.....	5
F. Jenis penelitian.....	6
G. Waktu dan tempat penelitian .....	7
H. Sumber data dan data penelitian .....	7
I. Teknik pengumpulan data .....	9
J. Teknik analisis data .....	10
K. Uji Keabsahan Data.....	12
<b>BAB 11 KERANGKA TEORI</b>	
A. Kepala madrasah	
1. Pengertian kepala madrasah.....	13
2. Syarat syarat kepala madrasah sebagai pemimpin .....	14
3. Peran kepala madrasah sebagai motivator.....	23
B. Motivasi	
1. Pengertian motivasi.....	23
2. Proses timbulnya motivasi .....	29



3. Teori motivasi .....	25
4. Langkah-langkah memotivasi .....	34
5. Fungsi motivasi .....	35
6. Jenis-jenis motivasi .....	36
7. Asas-asas motivasi .....	38
C. Kinerja guru	
1. Pengertian kinerja guru .....	42
2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru .....	47
3. Fungsi, tugas, dan tanggung jawab .....	52
4. Manfaat penilaian kinerja guru .....	52
D. Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru .....	54
<b>BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Profil Madrasah Itidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru.....	.61
B.Deskripsi data.....	.69
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN</b>	
A. Analisis penelitian.....	.79
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran-saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pengajar/guru.....	64
Table 2 Keadaan GurudanPegawai.....	65
Table 3Jumlah pegawai.....	66
Table 4 Data Sarana/Prasarana.....	67
Table 5 Data Jumlah Siswa.....	68





## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman wawancara

Lampiran 2 Surat izin penelitian

Lampiran 3 Surat balasan penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan kita. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.<sup>1</sup>

Kepala Madrasah sebagai pemegang komando di lembaga sekolah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Secara langsung kepala madrasah berhubungan erat terhadap kelangsungan belajar mengajar.

Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberi contoh-contoh dan terhadap bagi bawahannya. Tak terkecuali kepala madrasah yang memimpin satu organisasi dilingkungan sekolah, setiap kepala

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen,( Jakarta: PT Panca Bakti, 2006),h.3



madrasah harus mampu mendorong dan motivator kepada bawahannya agar tercipta situasi dan kondisi belajar yang efektif kepala madrasah sangat dituntut untuk mempengaruhi guru agar melaksanakan tugas –tugasnya secara profesional upaya peningkatan kualitas dan produktivitas dalam bidang apapun tidak terlepas dan sistem manajemen yang dikembangkan.<sup>2</sup>

Bila kita cermati hal tersebut menunjukkan bahwa tugas dan fungsi kepala madrasah tidak sedikit karena dia merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mencapai suatu tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas profesional kepala madrasah adalah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator,* dan *motivator* atau disingkat dengan EMASLIM”.<sup>3</sup>

Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan,

---

<sup>2</sup>Amiruddin “ *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*”, Al-Idarah , *Jurnal Kependidikan Islam* ( vol 7 No 2, Desember 2017 )

<sup>3</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Jakarta : ALFABETA, 2013), Cet. 1, h.116.

penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.<sup>4</sup>

Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah kepala madrasah sebagai motivator. Yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala madrasah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya..

Dengan demikian keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja dapat ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung hasil kerjanya pun akan maksimal dan sebaliknya guru yang motivasinya rendah, maka hasil kerjanya pun tidak akan maksimal. Hal ini karena motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting, sering terjadi guru yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, akan tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk bekerja sehingga ia tidak berusaha untuk mengerahkan segala kemampuannya. Hal ini sejalan dengan Wina Sanjaya yang mengatakan bahwa perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu

---

<sup>4</sup> *Ibid.* h,120

sangat tergantung dari *motive* yang dimilikinya.<sup>5</sup> Oleh karena itu kepala madrasah harus dapat memahami sikap kerja bawahannya masing-masing. Sehingga kepala madrasah dapat memotivasi guru dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi berprestasi, yang diperparah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung. Dengan adanya motivasi yang kuat penulis meyakini bahwa seseorang akan berungguh-sungguh dalam bekerja.

Karena motivasi kerja berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang terpenuhi motivasinya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif pada hasil kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pendidikan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai upaya bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah dengan judul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru”**.

---

<sup>5</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), Cet.1, h. 250.

## **B. Fokus penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang terdapat di MI Guppi Pisang Baru maka penulis hanya memfokuskan pada :

1. Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di MI Guppi pisang baru

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian :

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di MI Guppi pisang baru ?

## **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di MI Guppi pisang baru..

## **E. Manfaat penelitian**

1. Bagi peneliti, hasilnya dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru, dan sebagai



suatu pengalaman yang tak pernah ditemui sebelumnya sehingga dapat menambah wawasan pada peneliti.

2. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan, bahan pertimbangan dan sumber data guna perbaikan, pengembangan dan peningkatan dalam dunia pendidikan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di mi guppi pisang baru.
3. Bagi pembaca, berguna sebagai sebuah informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan.

## **E. Metode penelitian**

### **1. Jenis penelitian**

Sesuai dengan judul skripsi penulis maka jenis penelitian ini digolongkan kedalam bentuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian digunakan dalam objek yang alami.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan sejernih mungkin tanpa ada perlukan objek yang diteliti.

Metode kualitatif (Data ) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang dialami dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, mengambil sampel sumber data secara *purposive dan snowbal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif/, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna data pada generalisasi.<sup>6</sup>

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan kualitatif, jenis penelitian ini digolongkan kedalam bentuk penelitian lapangan (*field riserch*), yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau lokasi suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk meyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut.

## **2. Waktu dan tempat penelitian**

### **a. Waktu penelitian**

Penulis melaksanakan penelitian sebagai kegiatan awal untuk mendapatkan data 15 february sampai 14 maret 2019

### **b. Tempat penelitian**

Tempat yang dipilih untuk penelitian ini adalah MI Guppi pisangbaru.

## **3. Sumber Data dan Data penelitian**

Suharsimi arikunto mengklrifikasikan sumber data menjadi tiga yaitu:

---

<sup>6</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, ( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*, Bandung: Alfa Bata, 2015),h. 15.

- a. *Person* , yaitu sumber data yang memberikan data berupa jawaban lisan, melalui wawancara tertulis berupa angket. Adapun yang berkaitan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru, dan staf lainnya guna untuk mendapatkan data tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Guppi, staf sekretaris untuk mendapatkan data mengenai data guru.
- b. *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak.<sup>7</sup>
- c. *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda tanda berupa huruf , angka, gambar, simbol dan lainnya. Sumber data ini berupa dokumen arsip sekolah.

Sedangkan data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer

Sumber data merupakan subjek penelitian tempat data menempel, dapat berupa benda gerak, manusia, dan sebagainya. Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang dapat berupa interview, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya. Dengan sumber yang dirujuk adalah kepala madrasah MI Guppi pisang baru.

---

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* , ( Jakarta:RinekaCipta ,2013),h. 172

b. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data yang diperoleh dari hasil bacaan. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Dokumen ini dapat berupa buku-buku, majalah, artikel, karya ilmiah yang dapat melengkapi data penelitian.

#### 4. Teknik pengumpulan data

Untuk mengungkap data mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Guppi pisang baru, dibutuhkan metode dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan metode observasi, dokumentasi, wawancara.

a. Wawancara

Wawancara adalah metode yang dilakukan melalui dialog secara langsung antara pewawancara untuk memperoleh data atau mengumpulkan data tentang kegiatan peran kepala madrasah. Wawancara tersebut dilaksanakan dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan yang bersangkutan yakni kepala sekolah dan bantuan informan melalui guru dan staf lainnya guna mendapatkan informasi sedalam – dalamnya.



b. Observasi

Observasi adalah suatu aktiva yang sempit yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Didalam pengertian psikologik observasi atau yang

disebut pula pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh indra.

Metode observasi yang digunakan penulis guna untuk mengamati secara langsung terhadap situasi dan kondisi MI Guppi pisang baru dalam melihat peranan kepala sekolah serta kinerja guru dengan mengamati secara langsung peran kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun data menganalisis dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar, maupun eletronik. Data yang dikumpulkan hanya dokumen berupa profil sekolah, keadaan guru dan murid, dan dokumen kegitan sekolah lainya yang berkaitan dengan penelitian.

## 5. Teknik Analisa Data

Apabila pengumpulan data sudah dilakukan, maka data yang sudah terkumpul harus diolah dan dianalisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara. Catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengoptimalkan data kedalam katagori menjabarkan

kedalam unit-unit, melakukan, sketsa menyusun kedalam memilih mana yang penting dan yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri maupun orang lain.

Sebelum menganalisa data yang terkumpul maka data tersebut akan penulis peroleh dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal pokok, memfokuskan, padahal-hal yang peting, dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari bila diperlukan.<sup>8</sup>

b. Penyajian data

Langkah yang dilakukan setelah data direduksi adalah mendisplay data, dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dilakukan dalam bentuk table, grafik, flip card, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami.

c. Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan, menurut miles dan huberman penarikan kesimpulan dan verifikasi yang pertama kesimpulan yang masih bersifat sementara, akan

---

<sup>8</sup> Sugiono, *Op, Cit*, h. 33.

berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya.

## **6. Uji Keabsahan Data ( Trigulasi )**

Menurut Sugiono teknik pengumpulan data trigulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data yang telah ada.

Trigulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan data dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenarannya tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Melihat fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal . oleh sebab itu trigulasi adalah usaha mengecek kebenaran data informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian kepala Madrasah

Pada tingkat sekolah, Kepala Madrasah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala Madrasah tidak hanya menngkat tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala Madrasah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.<sup>9</sup>

Kata Kepala dapat diartikan „ketua“ atau „memimpin“ dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan „Madrasah“ adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan

---

<sup>9</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, ( Jakarta: PT Grasindo, 2003), h.119.



murid yang menerima pelajaran.”<sup>10</sup> Dalam konteks pendidikan, Kepala Madrasah adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan, motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi / lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa Kepala Madrasah adalah seorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang di tetapkan. Dengan demikian bahwa setiap usaha untuk mempengaruhi kearah yang positif orang-orang yang ada hubungannya dengan pendidikan dan pengajaran dapat dicapai dengan baik, maka dapat dikatakan usaha itu memerlukan peranan penting dari kepala madrasah.

## **2. Syarat-syarat kepala madrasah sebagai pemimpin**

Seorang kepala madrasah memerlukan persyaratan-persyaratan di samping keahlian keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang kepala madrasah sebagai berikut :

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

---

<sup>10</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Praktek*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000) h. 83.

- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di Madrasah yang sejenis dengan Madrasah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi Madrasah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan Madrasah.<sup>11</sup>

Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala madrasah selain harus memiliki syarat-syarat tersebut di atas, harus memiliki syarat-syarat yaitu “tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai kemampuan dalam memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam dicapai secara efektif dan efisien”.<sup>12</sup>

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang yang baik dalam mencapai

---

<sup>11</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005),h. 92

<sup>12</sup> Muhammad Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013) ,h. 8.

tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya yang mana dapat menunjang tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

Kemudian seorang calon Kepala Madrasah harus mendapatkan persiapan khusus untuk pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap tertentu agar mampu menghadapi tugasnya yang akan datang. Dengan pengetahuan yang luas, akan membantu pertumbuhan, pribadinya secara professional sehingga kepemimpinannya akan meningkat dalam mewujudkan kepemimpinannya.<sup>13</sup>

Pendapat lain mengatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan pendidikan Islam antara lain:<sup>14</sup>

a. Ikhlas

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-A‘Araf ayat 29 yang berbunyi:<sup>15</sup>

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ

مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٦٦﴾

<sup>13</sup> Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi*, (Jakarta: Bina Ilmu Aksara, 1984), h.90.

<sup>14</sup> Ramayulis, *Sistem Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2001), h. 218-241

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1989), h. 229

*Artinya: Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di Setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)".*

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya dijadikan sebagai ibadah kepada Allah SWT, pengabdian yang bernilai tinggi adalah disertai dengan keikhlasan hati hanya karena Allah SWT.

#### b. Kejujuran

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Az-Zumar ayat 33 yang berbunyi:<sup>16</sup>



*Artinya: Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.*

Berdasarkan ayat di atas dapat dijadikan prinsip bahwa sikap pemimpin atau kepala madrasah dalam pendidikan Islam selalu menjunjung kebenaran dan kejujuran. Kebenaran dan kejujuran akan membawa manusia benar-benar mampu mencapai pada derajat ketaqwaan. Sedangkan ketaqwaan adalah taraf tertinggi bagi orang yang beriman.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 750

c. Amanah

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An- Nisaa<sup>17</sup> ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

Dalam prosesnya, sistem manajemen dalam pendidikan harus mempunyai prinsip amanat. Sebab, tanpa amanat, para pengelola pendidikan dalam hal ini kepala madrasah akan bekerja dengan ragu-ragu dan serba salah. Akan tetapi jika mereka diberi kepercayaan penuh, mereka akan mengerahkan seluruh potensi yang ada pada diri mereka demi kemajuan pendidikan islam.

d. Adil

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Ma<sup>18</sup>iiidah ayat 8 yang berbunyi:

---

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 128



يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ  
 شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ  
 خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٢٨٦﴾

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Semua keputusan yang diambil oleh kepala madrasah dalam manajemen pendidikan Islam harus mencerminkan sikap adil, baik adil dalam menimbang. Dalam menyampaikan, maupun dalam melaksanakam.

#### e. Bertanggung Jawab

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al- Baqarah ayat 286 yang berbunyi :<sup>19</sup>

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا ۙ اِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اُكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا خِذْنَا  
 لَوْ اَنَّ اِنَّا دَسِيسَةٌ اَوْ اَحْطَاۗنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلٰى الَّذِيْنَ

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 159

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 72

مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَأَعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ

أَنْتَ مَوْلَانَا فَأَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

*Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."*

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipetik prinsip bahwa semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan akan dimintai pertanggungjawaban. Demikian juga segala aktivitas dan kebijaksanaan yang diambil oleh pengelola pendidikan islam harus dipertanggungjawabkan. Pertanggungjawaban ini bukan hanya di hadapan manusia dan masyarakat akan tetapi juga di hadapan Allah SWT.

#### f. Dinamis

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 370

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُر مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ  
 لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ  
 لَهُر وَمَا لَهُر مِّنْ دُونِهِر مِّنْ وَآلٍ ﴿٧٦٧﴾

*Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Ayat di atas mengandung prinsip bahwa sistem manajemen pendidikan Islam, seharusnya merupakan sebuah sistem yang dinamis, sistem tersebut selalu diarahkan kepada untuk tercapainya berbagai tujuan pendidikan Islam dan dilandasi oleh prinsip-prinsip manajemen yang berdasarkan kepada Al-Qur'an dan Al- Hadist.

#### g. Praktis

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid, h. 1099

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا

الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

*Artinya : Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.*

Teori manajemen dalam pendidikan Islam terus dapat diaplikasikan ini pada dasarnya merupakan implementasi keimanan seorang muslim dalam bentuk amal saleh.

h. Fleksibel

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Anbyaa“  
Ayat 107 yang berbunyi :<sup>22</sup>

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٠٧﴾

*Artinya : Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.*

---

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 608

Sistem manajemen dalam pendidikan Islam diharapkan mampu memberi “warna” bahkan mengarahkan sistem manajemen pendidikan lain ke arah yang lebih bermanfaat.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubungannya terhadap pelaksanaan tugas sekolah, khususnya dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

### **3. peran kepala madrasah sebagai motivator**

peran kepala madrasah sebagai motivator yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas tugas disekolah secara baik dan benar kemampuan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah mengatur lingkungan kerja disekolah, kemampuan suasana kerja sehingga suasana kerja jadi nyaman dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah, disamping itu kepala sekolah harus mampu memberikan penghargaan seluruh warga sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam



memenuhi kebutuhannya.<sup>23</sup> Dorongan tersebutlah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut.

Tugas dan fungsi kepala madrasah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas.

Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.

**Pengaturan lingkungan fisik**, lingkungan adalah salah satu faktor terpenting dalam memenuhi rasa nyaman dan aman pada diri seseorang. Oleh karenanya pengaturan lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Untuk itu kepala sekolah harus dapat membangkitkan semangat tenaga kependidikan, agar dapat menjalankan tugasnya secara

---

<sup>23</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), cet. 5, h. 3.

optimal. Dengan demikian diperlukan pengaturan lingkungan fisik yang baik untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada bawahannya dalam bekerja, guna mendorong penyelesaian kerja yang optimal. Adapun pengaturan lingkungan fisik menurut Mulyasa, yaitu mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.<sup>24</sup>

**Pengaturan suasana kerja,** dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk dapat bekerja dengan baik. Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya..

**Disiplin,** dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahan termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

---

<sup>24</sup> Mulyasa. *op. cit.*, h. 120.

**Dorongan**, untuk menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dan penuh dengan rasa semangat tentunya kepala sekolah harus terus memotivasi bawahannya. Karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, khususnya pada pemberian motivasi.

**Penghargaan.** Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut

**Penyediaan sumber belajar**, untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

## A. Motivasi

### 1. Pengertian motivasi

Menurut Isbandi Rukminto Adi yang dikutip oleh Hamzah B. Uno “Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu

tersebut bertindak atau berbuat”. Maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan dalam diri individu tersebutlah yang menjadi pendorong dirinya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam pencapaian tujuan. Hal ini biasa disebut sebagai motivasi instrinsik yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu sendiri.

Menurut Wina Sanjaya, “motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu”.<sup>25</sup> Ini berarti bahwa ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri atau oleh manusia lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat J. Winardi, bahwa motivasi adalah “suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif”.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), cet. 1, h. 250.

<sup>26</sup> J. Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 6.

Adapun menurut N. Manulang yang dikutip oleh Suhendra dan Murdiah Hayati dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mendefinisikan motivasi sebagai “pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki”.<sup>27</sup>

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang timbul pada dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bertindak atau berbuat sesuatu tertentu untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu pula dan motivasi ini juga dapat ditimbulkan oleh orang lain seperti kepala sekolah yaitu dengan memberika semangat dan inspirasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang sangat pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Inti pemberian motivasi adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan.

---

<sup>27</sup> Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta press 2006.) Cet 1. h, 91



## 2. Proses timbulnya motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dan konsep kebutuhan dorongan tujuan dan imbalan proses timbulnya motivasi terdiri dari beberapa tahapan yaitu;

- a. Apabila dalam diri seseorang itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhan.
- d. Melaksanakan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuannya dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat terpengaruhi dari gaji imbalan yang mereka terima.

### 3. Teori Motivasi

Berikut dikemukakan beberapa teori tentang motivasi, antara lain :

#### g. Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*). Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi manusia. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.
- 2) Kebutuhan keselamatan (*safety needs, security needs*). Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan

tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.

3) Kebutuhan berkelompok (*social needs, love needs, belonging needs, affection needs*). Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*), setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment needs, self-expression needs*). Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri, atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin

mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya.<sup>28</sup>

#### h. Teori Herzberg

Teori Motivasi Herzbergs : menurut teori ini motivasi yang ideal adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurutnya ada dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, yakni faktor pemeliharaan dan faktor motivator.<sup>29</sup>

1) Faktor pemeliharaan: yang menghubungkan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketenangan badaniah. Dalam bekerja kebutuhan dapat disamakan dengan kebutuhan akan gaji, kepastian pekerja dan supervisi yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator, akan tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2) Faktor-faktor motivasi: faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologi yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan

---

<sup>28</sup> Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), cet. 2, h, 255-258.

<sup>29</sup> Suhendra dan Murdiyah Hayati, *op. cit.*, h. 95.

pekerjaan, misalkan ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

i. Teori McClland

McClland mengetengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. McClland berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan McClland ialah :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*). Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Motivasi afiliasi ialah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dorongan untuk memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Motivasi berkuasa ialah dorongan untuk memengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.<sup>30</sup>

j. Teori McGregor

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan teori X dan teori Y. Teori ini beranggapan bahwa menejer teori X memandang para

---

<sup>30</sup> Husaini Usman, *op. cit.*, h. 264



pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki. Sedangkan manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa pada orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian teori ini menjelaskan bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas memengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.<sup>31</sup>

#### 4. Langkah-langkah memotivasi

Dalam memotivasi bawahan pemimpin harus memperhatikan langkah-langkah memotivasi yaitu

- a. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan
- b. Pemimpin harus berorientasi kepala kerangka acuan orang
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memutuskan kebutuhan
- d. Setiap pemimpin harus membersihkan contoh yang baik bagi guru
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

---

<sup>31</sup> Hamzah B. Uno, *op. cit.*, h. 45.

## 5. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan kita. Karena motivasi mempunyai dua fungsi, yaitu : (1) mengarahkan, (2) mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan.<sup>32</sup>

### a. Mengarahkan (*directional function*)

Motivasi dapat berfungsi mengarahkan apabila sesuatu sasaran atau tujuan merupakan sesuatu yang diinginkan oleh individu, sehingga motivasi berperan mendekatkan individu pada pencapaian suatu tujuan.

### b. Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing function*)

Motivasi dapat berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan apabila motivasi yang didapat besar atau kuat, maka seseorang akan melakukan suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh, terarah dan penuh semangat, sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi berfungsi mengarahkan, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Arahan tersebutlah yang nantinya diharapkan dapat membawa

---

<sup>32</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009), cet. 5, h. 62.

pada suatu keberhasilan. Selain itu motivasi juga berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan, apabila dalam suatu kegiatan didalamnya terdapat motif yang kuat, dan kekuatan tersebutlah yang menjadi pendorong atau penggerak dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar.

## 6. Jenis-Jenis Motivasi

Bila dilihat dari fungsinya tentunya motivasi sangat penting bagi kehidupan kita, karena motivasi dapat menjadi penggerak yang dapat mengarahkan kepada suatu hasil (tujuan). Terlebih lagi pada dunia pendidikan, hendaknya kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi kepada guru agar guru terdorong untuk semangat dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Untuk itulah motivasi dapat dibedakan menjadi:

- a. Menurut sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan menjadi dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik.
  - 2) Motif intrinsik, motivasi yang memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya.
  - 3) Motif ekstrinsik, timbul karena ada rangsangan dari luar individu. Yang memotivasi adalah orang lain bukan dari dalam diri sendiri.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Hamzah B. Uno, *op. cit.*, h. 4.

b. Menurut sifatnya motivasi dibedakan atas tiga macam, yaitu :

- 1) Motivasi takut atau fear motivation, individu melakukan sesuatu perbuatan karena takut.
- 2) Motivasi insentif atau incentive motivation, individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- 3) Sikap atau attitude motivation atau self motivation. Motivasi ini lebih bersifat intrinsik, muncul dalam diri individu.<sup>34</sup>

c. Menurut prakteknya motivasi dibedakan atas dua jenis antara lain (biasanya dipraktekkan pada perusahaan) :

- 1) Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
- 2) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik motivasi.<sup>35</sup>

Dalam uraian tersebut maka dalam hal ini penulis mengambil kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi ini dapat dibedakan menjadi dua bagian penting, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Namun demikian antara motivasi tersebut, motivasi intrinsiklah yang paling berpengaruh dan tahan lama serta dapat memberikan hasil yang

---

<sup>34</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *op. cit.*, h.63.

<sup>35</sup> Suhendra dan Murdiah Hayati, *op. cit.*, h. 93

memuaskan pada diri seseorang, karena motivasi ini timbul atas dasar kesadaran sendiri untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

## 7. Asas-asas Motivasi

Suatu program motivasi akan berhasil dengan baik apabila memperhatikan asas-asas motivasi sebagai berikut.

- a. Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberi kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua

karyawan. Contohnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

- f. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi, atau dapat disebut sebagai kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Selain asas-asas motivasi adapun prinsip-prinsip motivasi yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya :

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik, dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Memanfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.

- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya.
- g. Memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pimpinan memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.<sup>36</sup>

Menurut Verma yang dikutip oleh Husaini Usman ada teknik motivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu yang disebut dengan prinsip MOTIVATE.

M = Manifest artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasian tugas

O = Open artinya bangkitkan percaya diri ketika pendelegasian tugas.

T = Tolerance artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas).

---

<sup>36</sup> Mulyasa, *op. cit.*, h. 149.



I = Involve artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).

V = value artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang akan didapat dan bagaimana cara mendapatkannya).

A = Align artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu (orang-orang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan).

T = Trust artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasinya)

E = Empower artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan).

Dari uraian tersebut nampaknya jelas bahwa untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang baik kepala sekolah perlu menggunakan asas, prinsip atau tekni tersebut dalam pemenuhan perannya sebagai motivator. Karena sesuai dengan fungsinya sebagai motivator kepala sekolah harus mampu mendorong dan menggerakkan semangat kerja bawahannya dalam mencapai suatu tujuan. Dan juga harus mampu menciptakan suasana yang dapat merangsang tenaga kependidikan untuk tetap melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai mana mestinya.

## B. Kinerja guru

### 1. Pengertian kinerja guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). menurut mangkunegara , “kineja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

kepala sekolah menurut Wahjosumidjo yaitu sebagai edicator, leader, supervisor, manajer, administrator, innovator, dan motivator. Penjabarannya adalah sebagai berikut:

#### a. Peran kepala sekolah sebagai edicator

Dalam perannya sebagai pendididk kepala sekolah bertugas membimbing guru, siswa, dan staf, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, mengikuti perkembangan iptek dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran.

#### b. Peran kepala sekolah sebagai manajer

Dalam perannya sebagai manajer, kepala sekolah bertugas menyusun program, menyusun pengorganisasian sekolah, menggerakkan staf, mengoptimalkan sumber daya sekolah dan mengendalikan kegiatan.

#### c. Peran kepala sekolah sebagai administrator

Dalam perannya sebagai administrator, kepala sekolah bertugas mengelola administrasi, KBM dan BK, kesiswaan, sarana prasarana, harus kreatif, memiliki ide-ide yang menunjang perkembangan sekolah.

d. Peran kepala sekolah sebagai supervisor

Dalam perannya sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas menyusun program supervisi pendidikan, dan memanfaatkan hasil supervisi

e. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)

Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah bertugas menyusun dan mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, mengambil keputusan, dan melakukan komunikasi

f. Peran kepala sekolah sebagai inovator

Dalam perannya sebagai pembaharuan, kepala sekolah bertugas mencari dan melakukan aspek-aspek mendorong guru, staf, dan orang tua untuk memahami dan memberikan dukungan terhadap pembaharuan yang ditawarkan.

g. Peran kepala sekolah sebagai motivator

Dalam perannya sebagai pembangkit minat, kepala sekolah bertugas membuat suasana kerja, suasana kerja, dan membangun prinsip penghargaan (reward) yang sistematis.

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>37</sup>

Guru harus memiliki berbagai keterampilan yang dibutuhkan selaku penasehat dan orang tua bagi muridnya. Sedangkan dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah: Pendidik profesional dengan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>38</sup>

Menurut Oemar hamalik bahwa: “Guru mengembang tugas-tugas sosial, kultural yang berfungsi mempersiapkan generasi muda, sesuai dengan cita-cita bangsa. Demikian pula masalah guru di negeri kita dapat dikatakan mendapat titik sentral dalam dunia pendidikan.”

Dalam Qur'an surah Al-Baqarah ayat 151 berbunyi :

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ

الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾

<sup>37</sup> Jasmani, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*, (Yogyakarta- Ruzz Media, 2013),h. 155.

<sup>38</sup> Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, (Jakarta: PT Panca Bakti, 2006),h.3

*Artinya: Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tugas seorang pendidik adalah mengajarkan ayat-ayat allah, mengajarkan al-quran dan hikmah, mendidik anak didik agar memiliki kesucian dan mempersiapkan anak didik agar memiliki masa depan yang cemerlang. Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya. Kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan serangkaian tugas yang memiliki keterkaitan sehingga tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif jika ketiganya memecahkan masalah pendidikan

Untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut S.Eko Putro Widoyoko dalam bukunya evaluasi program pembelajaran dikatakan bahwa, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menunjukkan keterampilan atau kompetensi pada waktu mengajar dikelas.<sup>39</sup>

Kineja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam meningkatkan suasana komunikasi yang edukataif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, efektif dan psikomotorik. Guru bekerja dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran.<sup>40</sup>

### **1. Penilaian kinerja guru**

Untuk menilai kinerja guru, perlu tersedia data yang akurat mengenai sejumlah potensi yang dimiliki guru sehingga menghasilkan data yang

---

<sup>39</sup> S.Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran* ,( Yogyakarta Pustaka Belajar, 2012),h. 206.

<sup>40</sup> Euis Karwati, Donni Priansa, *Manajemen Kelas*, ( Bandung Alfabeta, 2014),h. 66.

konsisten (terpercaya) dan dianggap benar agar dapat diukur (valid). Sistem penilaian yang terpercaya menghasilkan penilaian yang sama dalam menilai guru hanya pada saat melakukan penilaian, melainkan juga ketika tidak melakukan penilaian secara formal, hasilnya akan sama karena prosedurnya sama dan terpercaya.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

Dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda demikian pun dengan kinerja juga berbeda-beda. Kepala madrasah seharusnya memahami akan perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Disebagian organisasi atau lembaga pendidikan khususnya sekolah kinerja karyawan dalam hal ini guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- h. Sikap mental
- i. Pendidikan



- j. Keterampilan
- k. Manajemen kepemimpinan
- l. Tingkat penghasilan
- m. Gaji dan kesehatan
- n. Jaminan sosial
- o. Iklim kerja
- p. Sarana prasarana
- q. Teknologi
- r. Kesempatan berprestasi.<sup>41</sup>

Jadi berdasarkan faktor-faktor diatas dapat dikaitkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga penedidikan. Ada juga faktor dari luar individu itu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru .

---

<sup>41</sup> Jasmani, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*, ( Yogyakarta- Ruzz Media, 2013),h. 154-160.

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

a. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian yang sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian., dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa kepribadian yang sebenarnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah pengembalian atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakanya, ucapan, cara bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah baik yang ringan maupun berat.

Kepribadian adalah keseluruhan dan individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.

b. Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menentukan kesiapan agar tidak

ketinggalan profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan bisa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain.<sup>42</sup> Tetapi pekerjaan itu harus ditetapkan kepada masyarakat untuk kepentingan kepribadian individual, kelompok, atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma norma itu, orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli orang yang sudah memiliki daya fikir, ilmu dan keterampilan tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karya nya yang menyangkut profesi itu.

c. Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar.

Guru harus menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang berlaku sama walaupun latar belakang sosial , ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

---

<sup>42</sup> Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, ( Jakarta Bina Renika Cipta , 2018),h. 162.

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasan dan sikap siswa akan terlihat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya agar guru mampu berkopetensi harus memiliki jiwa inovatif, kreatif, dan kapabel meninggalkan sikap konserafatif tidak bersifat defensive tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif.<sup>43</sup>

d. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan madrasah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan sikap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karna terpenuhi kebutuhannya.<sup>44</sup>

e. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya semakin sejahteranya seorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

---

<sup>43</sup> Sutadipura, *Kompetensi Guru Dan Kesehatan Mental*, ( Bandung, Angkasa, 2015),h. 72.

<sup>44</sup> Suharsini Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*,( Jakarta, Rineke Cipta , 2014),h. 99.

### 3. Fungsi, tugas, dan Tanggung jawab guru

Fungsi mempunyai peran serta fungsi yang sangat penting untuk membentuk kepribadian anak demi menyiapkan dan mengembangkan sumberdaya manusia. Ada beberapa fungsi guru yang pertama adalah sebagai pendidik.

- a. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan
- b. Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan
- c. Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan

Tanggung jawab guru sebagai pendidik sangat besar sesuai dengan amanah dan tanggung jawab yang dipikulnya sangat besar pula jalan yang ditempuh para guru tidak mudah dan tugas mereka tidak lah ringan sebab mereka telah sanggup mengemban amanah . seorang guru pada hakikatnya adalah pelaksana amanah dari orang tua sekaligus amanah allah swt, amanah masyarakat dan amanah pemerintah.

### 4. Manfaat penilaiain kinerja guru

Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Secara terperinci manfaat penilaian kinerja menurut sulistiyani dan rosidah adalah sebagai beriku:

- a. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

- b. Perbaiki kinerja
- c. Kebutuhan lanjutan dan pengembangan
- d. Pengembalian keputusan dalam hal penempatan , promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.<sup>45</sup>

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

Depdiknas menyebutkan beberapa mamfaat dari adanya penilaian antara lain:

- a. Pengembangan staf melalui in-service training
- b. Pengembangan karir melalui in-service trining
- c. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin
- d. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi
- e. Hubungan prduktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah
- f. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa
- g. Peningkatan moral dan efesiensien sekolah

---

<sup>45</sup> *Ibid*, h. 161

#### **D. Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru**

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.<sup>46</sup> Dorongan tersebutlah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut.

Seorang pemimpin pendidikan tentunya harus bisa menjadi penggerak di lembaganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekolah, penggerak disini dalam artian memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya dalam rangka memenuhi kebutuhan sekolah tersebut demi tercapainya tujuan sekolah.

Tugas dan fungsi kepala madrasah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenagaa pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

---

<sup>46</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), cet. 5, h. 3.



Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.

**Pengaturan lingkungan fisik**, lingkungan adalah salah satu faktor terpenting dalam memenuhi rasa nyaman dan aman pada diri seseorang. Oleh karenanya pengaturan lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Untuk itu kepala sekolah harus dapat membangkitkan semangat tenaga kependidikan, agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan demikian diperlukan pengaturan lingkungan fisik yang baik untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada bawahannya dalam bekerja, guna mendorong penyelesaian kerja yang optimal. Adapun pengaturan lingkungan fisik menurut Mulyasa, yaitu mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.<sup>47</sup>

**Pengaturan suasana kerja**, dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk dapat bekerja dengan baik.

---

<sup>47</sup> Mulyasa. *op. cit.*, h. 120.

Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan lingkungan yang kondusif seseorang dapat merasa nyaman dan pada akhirnya terdorong atau tergerak untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang baik atau harmonis dengan bawahannya serta menciptakan lingkungan yang kondusif yaitu nyaman, aman dan menyenangkan. Hal tersebut dilakukan agar bawahan mau bekerja dengan penuh semangat dan secara optimal.

**Disiplin**, dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahan termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

**Dorongan**, untuk menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dan penuh dengan rasa semangat tentunya kepala sekolah harus terus

memotivasi bawahannya. Karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, khususnya pada pemberian motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus terus memperhatikan motivasi tenaga kependidikan.

**Penghargaan.** Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah dan sebagainya yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang baik.

**Penyediaan sumber belajar,** untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Kepala madrasah harus mampu menjadi pemandu pengidentifikasi bakat dan pengoptimalan karakteristik guru diikutsertakan dalam program pelatihan dan penataran. Oleh karena itu kepala madrasah dituntut mampu memiliki

kompetensi yang dapat mengoptimalkan karakteristik guru. Dengan demikian kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis.

Terkait dengan kinerja terdapat beberapa faktor mempengaruhi kinerja guru, salah satunya faktor kepemimpinan kepala sekolah.

Fidler menyatakan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada pasangan yang cocok antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan nya dan tingkatan di mana keadaan member pengaruh serta kendali. Vroom dan yetton dalam penelitian mengungkapkan bahwa semakin sering guru dilibatkan dalam pembuatan keputusan, semakin meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan hasilnya juga meningkat. Dengan demikian dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah merupakan variabel penentu yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dilembaganya harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan

globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah/madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang menitipkan anak didiknya.

Kinerja guru adalah suatu hal yang spesifik dalam situasi kerja dan sangat tergantung pada kemampuan guru, konteks dimana guru bekerja dan kemampuannya menerapkan kompetensinya pada waktu tertentu. Untuk melaksanakan tugas tersebut, agar kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik, setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai mengenai proses pembelajaran, pengetahuan tersebut antara lain tentang bagaimana merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran atau yang lain disebut sebagai desain instruksional. Ada dua hal penting yang harus diperhatikan pada kegiatan pembelajaran yaitu : (1) Apa yang diajarkan dan, 2). Bagaimana kondisi pengajarannya, kondisi pengajaran tidak selalu sampai karena setiap materi yang diajarkan harus berorientasi pada tujuan pengajaran yaitu optimalisasi belajar siswa. Kinerja guru dapat diukur dari beberapa indikator yaitu: (1). Kemampuan membuat rencana pembelajaran, (2). Kemampuan melaksanakan program pembelajaran, dan (3) Kemampuan melaksanakan evaluasi dan menerapkan hasil evaluasi.

Posisi guru menjadi strategis untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi tentang pengelolaan pengajaran. Jadi peranan guru adalah perwujudan tugas, fungsi dan

kedudukannya dalam mengelola proses pembelajaran dikelas secara khusus dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara umum. Dengan demikian agar menjadi acuan dalam proses pembelajaran. Sebagaimana firman Allah dalam dalam Qur'an surah 74 Al- Muddathir ayat 38 berbunyi:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٣٨﴾

*Artinya tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya*

Disamping itu sebagai pemimpin kepala sekolah juga berperan sebagai manajer. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas juga memiliki perspektif yang diperlukan untuk tetap mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adalah memberdayakan guru untuk mencapai kerja secara maksimal.

Oleh sebab itu sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mengerakan para guru untuk mencapai kinerja maksimal.

### **BAB III**

#### **DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

##### **A. PROFIL MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) GUPPI PISANG BARU**

###### **1. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) guppi pisang baru kec bumi agung way kanan pada tanggal 18 maret 2019 di ruang kerjanya, Alhamdulillah masyarakat pisang baru banyak yang menyekolahkan anaknya ke Madrasah tersebut. Didukung oleh masyarakat lainnya seperti masyarakat pisang baru dan sekitarnya. Dalam upaya mendirikan Madrasah tersebut, masyarakat pisang baru dan sekitarnya mengadakan musyawarah untuk bergotong royong, sehingga berdirilah Madrasah pada tahun 1970, Dengan tiang kayu bulat, atap genteng, dinding papan, meja dan bangku.. Inilah latar belakang berdirinya Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi pisang baru Kecamatan bumi agung Kabupaten way kanan.

###### **2. Visi Dan Misi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru**

Visi:

Terwujudnya MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) GUPPI Pisang Baru sebagai sekolah yang berkualitas, aman, iman, dan takwa.



Misi:

Misi MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) GUPPI Pisang Baru adalah :

- 1) Aktualisasi kurikulum
- 2) Meningkatkan kualitas proses pendidikan
- 3) Memperbaiki sumber daya manusia pendidikan
- 4) Melengkapi sarana dan prasarana pendidikan
- 5) Menata kelembagaan secara proporsional
- 6) Membangun sumber dana pendidikan

Tujuan:

- 1) Meningkatkan fungsi dan peran kepala madrasah sebagai administrator, manajer dan super visor.
- 2) Meningkatkan hubungan kerja sama dan berkoordinasi dengan madrasah-madrasah setingkat
- 3) Memantapkan keordinasi internal dan hubungan kerja sama yang harmonis dengan seluruh warga madrasah.
- 4) Meningkatkan hubungan kerja sama dengan keluarga pegawai madrasah.
- 5) Memantapkan dan meningkatkan pelaksanaan 5 K

### 3. Letak Geografis

#### Alamat Sekolah

- 1) Nomor Statistik Madrasah : 111218080036
- 2) NPSN : 60705820
- 3) Status Madrasah : Swasta
- 4) Jenis Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah
- 5) Waktu Belajar : Pagi
- 6) Kode Pos : 345682
- 7) Nomor telpon/ Hp : 085279627842
- 8) Nama Madrasah : MIS GUPPI PISANG BARU
- 9) Alamat Madrasah : Jl. Protokol Pisang Baru
- 10) Kecamatan : Bumi Agung
- 11) Kabupaten : Way Kanan
- 12) Nama desa : Pisang Baru
- 13) Komite Madrasah : Ada
- 14) Termasuk Daerah : Kampung
- 15) Tahun Pendidikan : 1989
- 16) Tahun Operasional : 1989
- 17) Status Madrasah : Ter Akreditasi/ B
- 18) Tahun Ter Akreditasi : 2013

- 19) Status tanah : Hibah  
 20) Luas tanah : 2020  
 21) Luas seluruh bangunan : 296 m<sup>2</sup>

4. Data Pengajar/ guru

a. Data Pengajar/ guru

**Tabel 1**

no	Nama	L/p	Pendidikan Terakhir	Jabatan/Mata Pelajaran
1	Rohman S.Pd.I	L	S1	KEPALA MADRASAH
2	Ahmad juwono, S.Pd.I	L	S1	WAKIL KEPALA MADRSAH
3	Syahroni, S.Pd.	L	S1	GURU MAPEL MATEMATIKA
4	Sumiyati , S.Pd.	P	S1	GURU MAPEL IPA DAN BAHASA INDONESIA
5	Siti Fujanah, S.Pd.I	P	S1	GURU KELAS
6	Andi Permana	L	S1	TU
7	Lia ervina, S.Pd.	P	S1	BAHASA INGGRIS MULOK

8	M. Idris S.Pd.	L	S1	GURU MAPEL PENJASKES
9	Miftahudin	L	SLTA	GURU MAPEL FIQIH DAN SKI
10	Desi Rukmanasari, S.Pd.	P	S1	GURU PRA KARYA
11	Juwariah S.Pd.I	P	S1	GURU KELAS
12	Imam Buhori S,P.d	L	S1	GURU MAPEL BAHASA ARAB
13	Bustomi S.Pd.	L	S1	GURU MAPEL BAHASA LAMPUNG

b. Keadaan Guru dan Pegawai

1) Jumlah guru

**Tabel 2**

No	Status	Lk	Pr
1	Guru PNS/ Tetap	1	-
2	Guru Bantu	-	-
3	Guru Kontrak	-	-

4	Guru Honor Murni	7	5
<b>Jumlah</b>		13	

## 2) Jumlah pegawai

**Tabel 3**

No	Status	Lk	Pr
1	Pegawai PNS/ Tetap	-	-
2	Honor		
	1. Satpam	-	-
	2. TU	1	-
	3. Penjaga Sekolah	-	-
	4. Tukang Kebun	-	-
<b>Jumlah</b>		1	

## 5. Data Sarana/ Prasarana

**Tabel 4**

No	Uraian	Jumlah Kelas
1	Jumlah kelas/ rumble	6
2	Ruang Kepala Sekolah/ Guru	1
3	Ruang Tata Usaha	1
4	Ruang laboratorium IPA	-
5	Ruang laboratorium Bahasa	-
6	Ruang laboratorium computer	-
7	Ruang perpustakaan	1
8	Profil Sekolah	1
9	Ruang BP/ BK	-
10	Ruang UKS	1
11	Ruang Penjaga Sekolah	-
12	Kamar mandi/ WC Guru	1

13	Kamar mandi/ WC siswa	1
14	Gudang	-
15	Kantin Sekolah	-

## 6. Data Jumlah Siswa

Tabel 5

No	Kelas	Lk	Pr	Jumlah
1	I	10	9	19
2	II	10	15	25
3	III	10	9	19
4	IV	5	13	28
5	V	14	10	24
6	VI	6	9	15
JUMLAH		55	65	120



## B. Deskripsi data penelitian

Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting pengaruhnya bagi peningkatan kinerja guru. Karena selain dorongan dari dalam diri guru juga memerlukan dorongan dari luar untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya. David Mc.Celland, menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang mendorong kemauan berprestasi yaitu dorongan kerja untuk berprestasi. Untuk itu kepala madrasah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja guru, agar guru dapat terus giat mengajar dan mengoptimalkan kinerjanya.

Adapun peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru berdasarkan wawancara penulis dengan kepala madrasah, yaitu : *Pertama*, Kepala madrasah menumbuhkan motivasi kerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yaitu dengan mengatur lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan, penerangan yang cukup, pengendalian tingkat kebisingan yang mana Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru berada dipinggir jalan, menjaga kebersihan tempat kerja seperti memberi himbauan yang melibatkan partisipasi karyawan, guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungansah sekolah/madra agar tetap rapi dan bersih sehingga kegiatan belajar mengajar dapat

kondusif, serta tersedianya peralatan kerja.<sup>48</sup> Dengan hal tersebut diharapkan guru akan merasa nyaman ketika bekerja sehingga guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

*Kedua*, menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis. Kepala madrasah melakukan pendekatan terhadap guru yaitu dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekompakan, dan kerja sama yang baik terhadap guru dengan rasa kekeluargaan.<sup>49</sup> Kepala madrasah juga menumbuhkan sifat keterbukaan terhadap guru yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru, salam dan sapa terhadap guru tanpa pandang pangkat. Dengan demikian diharapkan guru tidak merasa takut karena menganggap kepala madrasah sebagai atasan dengan bawahan, akan tetapi guru dapat menganggap kepala madrasah sebagai orang yang mempunyai tujuan yang sama yang kemudian dapat bersatu untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Selain itu untuk menciptakan suasana yang baik dan harmonis kepala sekolah selalu membiasakan kepada seluruh warga sekolah/madrasah untuk menanamkan 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun.<sup>50</sup> Karena ketika kepala madrasah, dewan guru juga para siswa bertemu mereka tidak sungkan untuk saling menyapa, bersalaman dan tidak lupa tersenyum. Hal ini

---

<sup>48</sup> Rohman S.Pd.I, *Wawancara dengan Kepala madrasah* pada hari Senin, tanggal 18 februari 2019.

<sup>49</sup> . Rohman S.Pd.I, *Wawancara dengan Kepala madrasah* pada hari Senin, tanggal 18 februari 2019..

<sup>50</sup> Imam bukhori *Wawancara dengan (guru . Bhs . Arab )*, pada hari Rabu, tanggal 20 februari 2019.

juga dilakukan kepada tamu yang berkunjung kesekolah/madrasah seperti kepada peneliti.

*Ketiga*, menanamkan kedisiplinan. Kepala madrasah memotivasi guru dengan cara menegakkan kedisiplinan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh guru.<sup>51</sup> Karena terkadang motivasi itu timbul dari sebuah paksaan atau peraturan yang mengikat. Dalam menanamkan kedisiplinan kepada guru, kepala madrasah juga menjadikan dirinya sebagai tauladan bagi guru yaitu dimulai dari mencontohkan hal kecil seperti disiplin pada waktu masuk kesekolah. Kepala madrasah selalu datang kesekolah sebelum peserta didik hadir di sekolah/madrasah melakukan pendekatan kepada peserta didik dengan menyapa dan bersalaman di depan halaman sekolah/madrasah. Meskipun kepala madrasah mempunyai kegiatan lain di luar sekolah/madrasah, kepala madrasah selalu menyempatkan diri untuk hadir kesekolah sebelum peserta didik hadir.<sup>52</sup> Dengan hal tersebut para guru mengakui termotivasi untuk selalu datang kesekolah sebelum peserta didik hadir di sekolah.

*Keempat*, memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik. Kepala madrasah memberikan sesuatu pada guru secara perorangan atau kelompok yang mempunyai kinerja baik atau melakukan suatu

---

<sup>51</sup> Rohman S.Pd.I *Wawancara dengan Kepala madrasah*. pada hari Senin , tanggal 18 februari 2019,

<sup>52</sup> Sumiyati S.Pd ,*Wawancara dengan (guru Bahasa Indonesia)*, pada hari selasa, tanggal 19 februari 2019.

keunggulan dibidang tertentu. Penghargaan tersebut biasanya berupa sertifikat dan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang.<sup>53</sup>

*Kelima*, melakukan dorongan secara individual. Kepala madrasah memotivasi guru secara individual dengan memperhatikan masing-masing guru kemudian memberikan motivasi sesuai kebutuhan. Bila dirasa ada salah satu guru yang mulai menurun kinerjanya. Maka kepala madrasah akan memanggil guru tersebut dan kemudian mengajaknya berdiskusi, menanyakan masalah yang sedang timbul sehingga guru dapat menceritakan keluh kesahnya kepada kepala madrasah dan masalah tersebut diharap dapat diatasi dengan mencari solusi bersama.

*Keenam*, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Kepala madrasah berusaha menyediakan kebutuhan guru dalam menunjang proses belajar mengajar yang efektif. Seperti menyediakan sumber belajar, media dan alat pembelajaran. Pada sumber belajar kepala madrasah telah menambah referensi buku, mendatangkan orang yang ahli pada bidang tertentu sesuai kebutuhan dalam mengajar, menyediakan alat-alat. Sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru sudah sesuai dengan SNP (Standar Nasional Pemerintah).<sup>54</sup> Untuk menjaga keutuhan sarana prasarana, kepala madrasah melakukan pengecekan sarana dan prasarana secara konvensional

---

<sup>53</sup> Rohman S.Pd.I, wawancara dengan Kepala Madrasah, pada hari Senin, tanggal 18 februari 2019..

<sup>54</sup> Rohman S.Pd.I, Wawancara dengan Kepala madrasah, pada hari Senin, tanggal 18 februari 2019,

sekolah setiap 2 tahun sekali, yaitu mengadakan pengecatan, untuk pemeliharaan bersifat insidentil (rusak langsung diperbaiki) dan menghimbau kepada seluruh warga sekolah untuk menjaga sarana dan prasarana tersebut dengan merawatnya agar tidak cepat rusak. Dan dalam pemenuhan kebutuhan proses belajar mengajar kepala madrasah sedang berupaya untuk membangun ruang praktek prakarya serta alat prakteknya dalam pemenuhan mata pelajaran prakarya, yaitu dengan mencari dana untuk mengatasi hal tersebut.<sup>55</sup>

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru kepala madrasah melakukan beberapa upaya lain yaitu *pertama*, kepala madrasah melakukan penyesuaian penempatan jabatan. Penempatan jabatan disesuaikan dengan karakteristik pribadi individual guru dilihat dari latar belakang pendidikan, ijazah, keahlian, pengalaman kerja yang diminati dan sikap serta kepribadiannya.<sup>56</sup> Dalam hal ini kepala madrasah menempatkan guru dalam posisi yang tepat, sehingga mereka merasa senang, serta potensinya dapat dimanfaatkan dan pelaksanaan pendidikan dapat dipertanggung jawabkan. Karena jika penempatan jabatan tidak sesuai dengan kemampuannya, maka kinerja guru tidak akan maksimal. Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru 92% memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, hal ini dinyatakan oleh wakil kepala madrasah saat wawancara.

---

<sup>55</sup> Rohman S.Pd.I, *Wawancara dengan Kepala madrasah*, pada hari senin, tanggal 18 februari 2019.

<sup>56</sup> Rohman S.Pd.I, *Wawancara dengan Kepala madrasah*, pada hari senin, tanggal 18 februari 2019..

*Kedua*, menerima saran dan kritik. Kepala madrasah menerima saran maupun kritik yang muncul dari semua pihak baik itu guru, staf, dan pegawai lainnya. Dengan demikian diharapkan guru, staf dan pegawai lainnya akan termotivasi untuk memberikan ide, saran ataupun kritik terkait pengembangan sekolah yang kemudian di musyawarahkan bersama untuk pengambilan keputusan.

*Keempat*, kepala madrasah mengadakan program kegiatan untuk meningkatkan kemampuan melalui penyetaraan latar belakang pendidikan guru dengan mengikuti beberapa program dari Depag seperti : Penataran, Diklat dan Metode Pengajaran, Lokakarya atau sejenisnya, atau diluar Depag seperti : mengikuti seminar, mengundang ahli dalam bidang tertentu kesekolah misalnya ahli bidang kurikulum yaitu untuk menjelaskan kurikulum 2013. Hal ini dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi guru agar dapat meningkatkan kemampuannya melalui kegiatan yang dilakukan kepala madrasah. kegiatan tersebut akan dapat menambah pengetahuan kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

*Kelima*, melakukan pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh yaitu kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan suatu kegiatan, juga material dalam pemenuhan kebutuhan, dan hambatan-hambatan yang terjadi. Pengawasan tersebut dilakukan agar

kepala madrasah dapat mengetahui kesalahan, kekurangan dan hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.

*Keenam*, kepala madrasah melakukan evaluasi dengan cara melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru yang dilakukan setiap akhir semester. Kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kekurangan sesuai dengan kriteria yang diharapkan dan memberikan solusi bila ada hambatan-hambatan yang dirasa oleh guru.

*Ketujuh*, perbaikan suasana kerja. kepala madrasah senantiasa memperbaiki suasana kerja agar tetap terjaga suasana kerja yang baik dan harmonis yaitu dengan cara :

1. Kepala madrasah melakukan pendekatan tidak langsung dalam menciptakan motivasi, melalui suasana organisasi yang mendorong para tenaga kependidikan lebih produktif.
2. Menjadikan suasana organisasi yang membaik dalam artian suasana organisasi yang diciptakan berdasarkan keseragaman, tanggung jawab, transparansi, penghargaan dan semangat kelompok dalam bekerja.
3. Memperbaiki kepercayaan di dalam organisasi yaitu kepala madrasah berusaha menciptakan suasana saling percaya untuk



membangun hubungan yang lebih baik antara kepalamadrasah dengan tenaga kependidikan dalam penyelesaian tugas.<sup>57</sup>

Peran kepala madrasah sebagai motivator selama ini sudah cukup baik namun kepala madrasah masih belum melaksanakannya secara optimal. Yaitu masih ada sarana prasarana yang belum memadai dalam menunjang terlaksananya proses belajar mengajar seperti belum adanya ruang praktek dan alat praktek dalam pemenuhan mata pelajaran prakarya.<sup>58</sup> Dengan hal ini sedikit mempersulit guru mata pelajaran prakarya dalam memberikan materi pembelajaran. Adapun kekurangan lainnya yaitu tentang kedisiplinan guru dalam mengajar yaitu masih adanya guru yang telat datang kekelas ketika bel pergantian mata pelajaran dengan alasan yang berbeda-beda sehingga anak murid yang memanggil guru tersebut untuk mengajar. Meskipun guru selalu datang sebelum peserta didik hadir di sekolah, namun masih ada guru yang telat datang kekelas. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dari kepala madrasah terhadap guru karena kepala sekolah jarang berada di tempat.

Kurang optimalnya kepala madrasah terjadi karena kepala madrasah sering melimpahkan wewenang kepada wakilnya dalam penyelesaian tugas. Hal ini terjadi karena kondisi kepala madrasah yang jarang berada di tempat. Kondisi

---

<sup>57</sup> Rohman S.Pd.I , Wawancara dengan Kepala madrasah pada hari senin , tanggal 18 februari 2019.

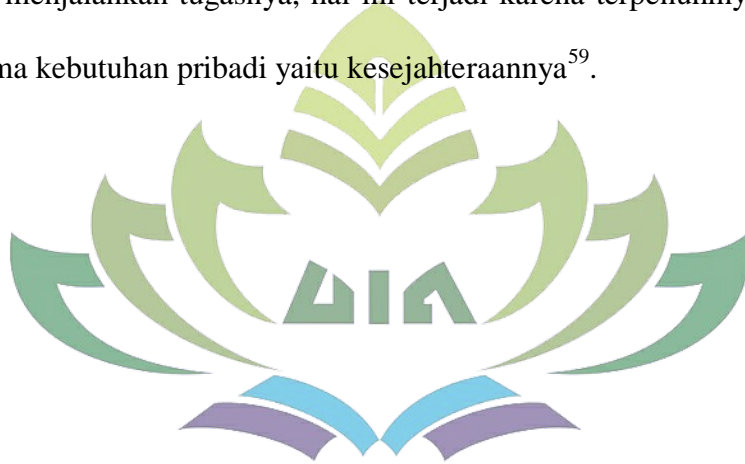
<sup>58</sup> Desi rukmanasari, S.Pd. *Wawancara dengan ( guru pra karya )*, pada hari rabu., tanggal 20 februari 2019, .

tersebut mulai dirasa oleh wakil kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru.

Dengan hal tersebutlah kiranya kepala madrasah menjadi sibuk diluar sekolah/madrasah, akan tetapi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru mengaku selalu siap dengan kondisi demikian karena ketika dibutuhkan kepala madrasah selalu mengupayakan dirinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan wakil kepala madrasah pun tidak merasa keberatan, karena mereka sering mendiskusikan hal tersebut terkait dengan pembagian tugas dan waktu dalam penyelesaian tugasnya. Jadi menurut mereka hal tersebut tidak menjadi masalah besar yang harus dikhawatirkan selagi masih adanya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan wakilnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil dari upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dan juga wakilnya yaitu sudah dapat menghasilkan peningkatan yang baik pada kinerjaguru, meskipun upaya tersebut sering dijalankan oleh wakil kepala madrasah dan ditambah dengan kesejahteraan guru yang baik. Karena hampir seluruh guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru sudah bersertifikat pendidik, sehingga menjadi pendukung kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru. Beban kerja yang diterima guru telah sesuai dengan kemampuan dan gaji yang diberikan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru untuk mengoptimalkan kinerjanya. Dengan terpenuhinya kesejahteraan guru tersebut, maka akan timbul motivasi dalam diri

guru untuk giat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga guru akan terus meningkatkan kinerjanya

Dengan demikian guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru memiliki motivasi kenerja yang baik pada dirinya, meskipun kepala madrasah tidak secara langsung memberikan motivasi kepada guru di sekolah tersebut. Namun guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya, hal ini terjadi karena terpenuhinya kebutuhan guru terutama kebutuhan pribadi yaitu kesejahteraannya<sup>59</sup>.



---

<sup>59</sup> Ahmad juwono S.Pd.I, *Wawancara dengan wakil Kepala madrasah*, pada hari Selasa , tanggal 19 february 2019,

## BAB 1V

### ANALISIS PENELITIAN

. Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting pengaruhnya bagi peningkatan kinerja guru. Karena selain dorongan dari dalam diri guru juga memerlukan dorongan dari luar untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya. David Mc.Celland, menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang mendorong kemauan berprestasi yaitu dorongan kerja untuk berprestasi. Untuk itu kepala madrasah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja guru, agar guru dapat terus giat mengajar dan mengoptimalkan kerjanya. Adapun peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru yaitu :

Kepala madrasah menumbuhkan motivasi kerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yaitu dengan mengatur lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan, penerangan yang cukup, pengendalian tingkat kebisingan yang mana Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru berada dipinggir jalan, menjaga kebersihan tempat kerja seperti memberi himbauan yang melibatkan partisipasi karyawan, guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungan sekolah/madra agar tetap rapi dan bersih sehingga kegiatan belajar mengajar dapat kondusif, serta tersedianya peralatan kerja. Dengan hal tersebut diharapkan guru

akan merasa nyaman ketika bekerja sehingga guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. ,

menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis. Kepala madrasah melakukan pendekatan terhadap guru yaitu dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekompakan, dan kerja sama yang baik terhadap guru dengan rasa kekeluargaan. Kepala madrasah juga menumbuhkan sifat keterbukaan terhadap guru yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru, salam dan sapa terhadap guru tanpa pandang pangkat. Dengan demikian diharapkan guru tidak merasa takut karena menganggap kepala madrasah sebagai atasan dengan bawahan, akan tetapi guru dapat menganggap kepala madrasah sebagai orang yang mempunyai tujuan yang sama yang kemudian dapat bersatu untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Selain itu untuk menciptakan suasana yang baik dan harmonis kepala sekolah selalu membiasakan kepada seluruh warga sekolah/madrasah untuk menanamkan 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun. Karena ketika kepala madrasah, dewan guru juga para siswa bertemu mereka tidak sungkan untuk saling menyapa, bersalaman dan tidak lupa tersenyum. Hal ini juga dilakukan kepada tamu yang berkunjung kesekolah/madrasah seperti kepada peneliti.

menanamkan kedisiplinan. Kepala madrasah memotivasi guru dengan cara menegakkan kedisiplinan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh guru. Karena terkadang motivasi itu

timbul dari sebuah paksaan atau peraturan yang mengikat. Dalam menanamkan kedisiplinan kepada guru, kepala madrasah juga menjadikan dirinya sebagai tauladan bagi guru yaitu dimulai dari mencontohkan hal kecil seperti disiplin pada waktu masuk kesekolah. Kepala madrasah selalu datang kesekolah sebelum peserta didik hadir di sekolah/madrasah melakukan pendekatan kepada peserta didik dengan menyapa dan bersalaman di depan halaman sekolah/madrasah. Meskipun kepala madrasah mempunyai kegiatan lain di luar sekolah/madrasah, kepala madrasah selalu menyempatkan diri untuk hadir kesekolah sebelum peserta didik hadir. Dengan hal tersebut para guru mengakui termotivasi untuk selalu datang kesekolah sebelum peserta didik hadir di sekolah.

memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik. Kepala madrasah memberikan sesuatu pada guru secara perorangan atau kelompok yang mempunyai kinerja baik atau melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Penghargaan tersebut biasanya berupa sertifikat dan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang.

melakukan dorongan secara individual. Kepala madrasah memotivasi guru secara individual dengan memperhatikan masing-masing guru kemudian memberikan motivasi sesuai kebutuhan. Bila dirasa ada salah satu guru yang mulai menurun kinerjanya. Maka kepala madrasah akan memanggil guru tersebut dan kemudian mengajaknya berdiskusi, menanyakan masalah yang sedang timbul

sehingga guru dapat menceritakan keluh kesahnya kepada kepala madrasah dan masalah tersebut diharap dapat diatasi dengan mencari solusi bersama.

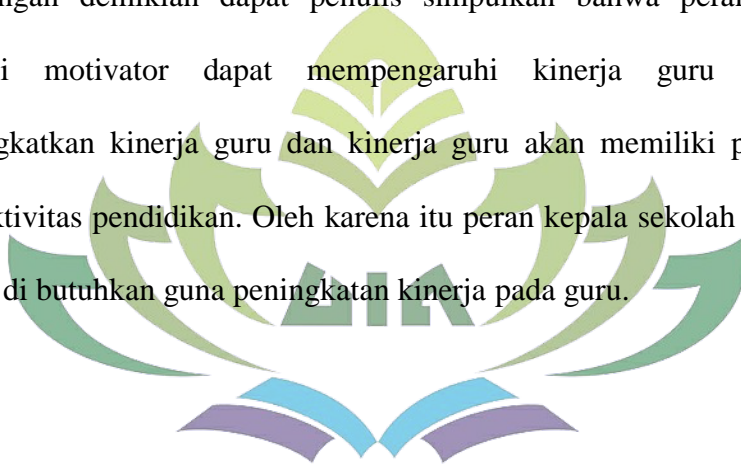
menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Kepala madrasah berusaha menyediakan kebutuhan guru dalam menunjang proses belajar mengajar yang efektif. Seperti menyediakan sumber belajar, media dan alat pembelajaran. Pada sumber belajar kepala madrasah telah menambah referensi buku, mendatangkan orang yang ahli pada bidang tertentu sesuai kebutuhan dalam mengajar, menyediakan alat-alat. Sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru sudah sesuai dengan SNP (Standar Nasional Pemerintah). Untuk menjaga keutuhan sarana prasarana, kepala madrasah melakukan pengecekan sarana dan prasarana secara konvensional sekolah setiap 2 tahun sekali, yaitu mengadakan pengecatan, untuk pemeliharaan bersifat insidentil (rusak langsung diperbaiki) dan menghimbau kepada seluruh warga sekolah untuk menjaga sarana dan prasarana tersebut dengan merawatnya agar tidak cepat rusak. Dan dalam pemenuhan kebutuhan proses belajar mengajar kepala madrasah sedang berupaya untuk membangun ruang praktek prakarya serta alat prakteknya dalam pemenuhan mata pelajaran prakarya, yaitu dengan mencari dana untuk mengatasi hal tersebut.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi siswa karena gurulah yang sering turun langsung berhadapan



dengan siswa. Oleh karena itu guru juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolah. Dengan demikian rasanya peranan tersebut tidak lepas dari tugas yang begitu berat sehingga keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat tergantung pada kinerja guru tersebut. Maka dengan itu perlu adanya penggerak untuk meningkatkan kemauan pada guru, agar dapat bekerja dengan baik.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dapat mempengaruhi kinerja guru terutama dalam meningkatkan kinerja guru dan kinerja guru akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pendidikan. Oleh karena itu peran kepala sekolah sebagai motivator sangat di butuhkan guna peningkatan kinerja pada guru.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan hasil temuan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru dapat disimpulkan terkait “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru” yaitu :

1. Peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru selama ini sudah cukup baik walaupun kepala madrasah masih belum bisa melaksanakannya secara optimal. Kurang optimalnya kepala madrasah terjadi karena kepala madrasah sering melimpahkan wewenang kepada wakilnya dalam penyelesaian tugas. Hal ini terjadi karena kondisi kepala madrasah yang jarang berada di tempat. Kondisi tersebut mulai dirasa oleh wakil kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru. Dengan hal tersebutlah kiranya kepala madrasah menjadi sibuk diluar sekolah/madrasah, akan tetapi kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru mengaku selalu siap dengan kondisi demikian karena ketika dibutuhkan kepala madrasah yang selalu mengupayakan dirinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan wakil kepala madrasah pun tidak merasa keberatan, karena mereka sering mendiskusikan hal tersebut terkait

dengan pembagian tugas dan waktu dalam penyelesaian tugasnya. Jadi menurut mereka hal tersebut tidak menjadi masalah besar yang harus dikhawatirkan selagi masih adanya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan wakilnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil dari upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dan juga wakilnya yaitu sudah dapat menghasilkan peningkatan yang baik pada kinerjaguru, meskipun upaya tersebut sering dijalankan oleh wakil kepala madrasah dan ditambah dengan kesejahteraan guru yang baik. Karena hampir seluruh guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru sudah bersertifikat pendidik, sehingga menjadi pendukung kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru. Beban kerja yang diterima guru telah sesuai dengan kemampuan dan gaji yang diberikan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru untuk mengoptimalkan kinerjanya. Dengan terpenuhinya kesejahteraan guru tersebut, maka akan timbul motivasi dalam diri guru untuk giat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga guru akan terus meningkatkan kinerjanya.

Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru yaitu: kepala madrasah telah berusaha menciptakan lingkungan kerja secara kondusif, menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis, menanamkan kedisiplinan, memberikan penghargaan kepada guru atas

dasar prestasi kerja yang baik, melakukan dorongan secara individual terhadap guru, menyediakan sarana prasarana yang cukup memadai. Hal inilah yang membuat kondisi nyaman dalam bekerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru
  - a. Agar bervariasi dalam memberikan motivasi kepada guru, tentunya sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru, karena masih banyak upaya-upaya yang dapat diterapkan oleh kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap guru.
2. Untuk Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Guppi Pisang Baru

Agar selalu tetap istiqamah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mencintai pekerjaan sendiri, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan kemauan pada diri untuk selalu giat dalam bekerja dan dapat menghargai upaya yang telah dilakukan kepala madrasah dalam rangka memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin “ *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*”, Al-Idarah , *Jurnal Kependidikan Islam* ( vol 7 No 2, Desember 2017 )
- Departemen Pendidikan Nasional , Direktorat Jendral, *Pendidikan Dasar Dan Mengajar*; Direktorat *Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Pdf.vol.11*
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Semarang: Toha Putra, 1989E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010
- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang Bermutu*, Jakarta : ALFABETA, 2013, Cet. 1,
- Euis Karwati, Donni Priansa, *Manajemen Kelas*, Bandung Alfabeta, 2014
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009, cet. 5
- Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010, cet. 2
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, cet. 5
- Hidayat Sutopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi*, Jakarta: Bina Ilmu Aksara, 1984
- Jasmani, Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawasan Sekolah dan Guru*, Yogyakarta- Ruzz Media, 2013
- J. Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001
- Muhammad Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Grasindo, 2003
- Purwanto, *Kepala Sekolah dan Tugas-tugasnya*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003

- Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta Bina Renika Cipta , 2018
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009
- Suharsini Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta, Rineke Cipta , 2014
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*, Bandung: Alfa Bata, 2015
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* , Jakarta:RinekaCipta ,2013
- Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta press 2006. Cet 1.
- Sutadipura, *Kompetensi Guru Dan Kesehatan Mental*, Bandung, Angkasa, 2015
- S.Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran* , Yogyakarta Pustaka Belajar, 2012
- Undang-Undang No. 14 Tahaun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Jakarta: PT Panca Bakti, 2006
- Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008, Cet.1,
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000
- Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008, cet. 1,

## Dokumentasi



1, Dokumentasi dengan kepala madrasah



2. Dokumentasi kepala madrasah ketika

Memotivasi guru



3, Dokumentasi gedung madrasah



4, Dokumentasi dengan guru