

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMOTIVASI
KINERJA GURU DIMTs DDI MAJENE**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Jurusan
Tarbiyah dan Keguruan Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri (STAIN) Majene

Oleh

**RISNA S
NIM : 10156118113**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
JURUSAN TARBIYAH DAN KEGURUAN
STAIN MAJENE**

2025

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Di MTs DDI Majene” yang disusun oleh **Risna S**, NIM: 10156118113, Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah dan Keguruan STAIN Majene, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari selasa, 19 Agustus 2025 M, bertepatan dengan tanggal 25 Safar 1447 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam dengan beberapa perbaikan.

Majene, 29 September 2025 M

7 Rabiul Akhir 1447 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Darwis, S.Si., M.Si.
Sekretaris : Zuhdiah, S.Pd., M.Pd.
Munaqisy I : Kamus, Lc., S.H., S.Pd.I., M.Pd.
Munaqisy II : Muhammad Saddang, S.Si.,M.Pd.
Pembimbing I : Darwis, S.Si., M.Si.
Pembimbing II: Achmad Taqlidul Chair F, S.Pd., M.Pd.

(*Darwis*)
(*Zuhdiah*)
(*Kamus*)
(*Muhammad Saddang*)
(*Darwis*)
(*Achmad Taqlidul Chair F*)



Diketahui Oleh:
Ketua Jurusan Tarbiyah dan Keguruan.

(Signature)
Dr. Ahmad Muaffaq N, S. Ag., M.Pd.
NIP. 197408151998031004

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan Skripsi saudara Risna S Nim: 10156118113 Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah dan Keguruan, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul "Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Di MTs DDI Majene" memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diseminarkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Majene, 31 Juli 2025

Pembimbing I



Darwis, S.S.M.Si
NIP: 1991012720190311017

Pembimbing II



Achmad Taklidul Chair F. S.Pd.M.Pd
NIP: 1990312019031012

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risna. S
Tempat Tanggal Lahir : Limboro, 17 Desember 2000
NIM : 10156118113
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Peran Kepala Madrasah Dalam
Memotivasi Kinerja Guru Di MTs DDI
Majene

Dengan penuh kesadaran menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar adalah hasil penelitian/karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi tersebut merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibantu orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

Limboro, 1 Desember 2025
Yang membuat pernyataan



RISNA. S
NIM. 10156118113

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Swt., yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan petunjuk-Nya sehingga skripsi dengan judul : “Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kerja Guru Di MTs DDI Majene” yang diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana (S.Pd) Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Jurusan Tarbiyah Dan Keguruan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Majene. Sholawat beserta salam tidak lupa pula kita kirimkan kepada Nabi Muhammad Saw., sebagai sang revolusioner dengan akhlak yang mulia serta pembawa ajaran kedamaian kepada seluruh alam.

Selesainya Skripsi ini berkat doa, usaha, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, secara istimewa dan terhormat, penulis ucapkan kepada orang tua tercinta ayahandaku **Sahril** dan ibuku **Rahmatiah**, atas kasih sayang yang tak terhingga, dukungan dan dorongan semangat, serta doa yang tiada putusnya, dan saudara-saudaraku, yang banyak membantu peneliti, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan, memotivasi, dan memberi bantuan serta dukungan kepada penulis.

Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada semua yang telah membantu atau dukungan moril dan materil sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Hal ini ucapan terima kasih ditujukan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Wasilah, S.T., M.T. Selaku ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.
2. Bapak Dr. Muhammad Nasir, MA. Selaku wakil ketua I dalam bidang akademik dan kelembagaan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.
3. Bapak Dr. Basman, M. Ag. Wakil ketua II dalam bidang administrasi umum, perencanaan, dan keuangan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.
4. Bapak Abdul Rahman. M.Pd. Ph.D. Selaku wakil ketua III dalam kemahasiswaan dan kerjasama di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.
5. Bapak Dr. Ahmad Muaffaq N, S. Ag., M.Pd., selaku ketua Jurusan Tarbiyah dan Keguruan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene sekaligus sebagai dosen penguji ujian komprehensif peneliti pada mata kuliah Dirasah Islamiyah.

6. Bapak Darwis, S.Si., M.Si., selaku ketua prodi pendidikan agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam, sekaligus pembimbing I, dalam proses pembuatan penyusunan proposal penelitian, atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan.
7. Bapak Achmad Taklidul Chair F, S.Pd.,M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II dalam proses pembuatan penyusunan proposal penelitian, atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan.
8. Bapak Kamus, LC.,SH.,S.Pd.I.,M.Pd. selaku Penguji I yang telah memberi saran dan masukan serta kritiknya untuk menjadikanya skripsi ini yang lebih baik lagi.
9. Bapak Muhammad Saddang S.Si.,M.Pd.,selaku penguji II yang telah memberi saran dan masukan serta kritiknya untuk menjadikanya skripsi ini yang lebih baik lagi.
10. Seluruh dosen-dosen dan civitas akademik Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.
11. Kepala MTs DDI Majene Bapak Hamza S.Ag.,M.Pd., yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan Guru-guru MTs DDI Majene yang telah bersedia membantu dalam proses penelitian ini.
12. Teman- teman selama di bangku perkuliahan keluarga besar PAI 4, 4 tahun kebersamaan kita, dan semua pihak yang tidak bisa disebut satu-persatu, ucapkan terima kasih atas segala bantuanya kepada penulis selama masa perkuliahan.

Namun tidak lepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa ada kekurangan baik dari segi penyusun bahasa maupun segi lainnya. Akhirnya penulis hanya mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif saja dari semua pihak demi perbaikan skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Majene, 31 juli 2025

Risna S
NIM: 10156118113

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Kajian Pustaka	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN TEORITIS	12
A. Kepala Madrasah.....	12
B. Motivasi Kinerja Guru.....	24
C. Kerangka konseptual	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	35
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Sumber Data.....	36
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Pengolahan dan Analisis.....	49
G. Pengujian Keabsahan Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran umum sekolah.....	42
B. Hasil penelitian.....	49
C. Pembahasan	65

BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Deskripsi Fokus

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual

Tabel 4.1 Data Pendidik

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik

Tabel 4.3 Jumlah Peserta Didik

Tabel 4.4 Nama – Nama Guru

ABSTRAK

Nama : Risna S
NIM : 10156118113
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Judul : *Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Di MTs DDI Majene*

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Di MTs DDI Majene. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pemberian motivasi yang efektif.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan peran motivasi melalui berbagai strategi, antara lain pemberian penghargaan formal seperti piagam dan piala, apresiasi verbal secara langsung, penciptaan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif, serta keteladanan dalam menjalankan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab yang tinggi. Selain itu, kepala madrasah secara sistematis melakukan evaluasi kinerja guru dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk pendidik, sebagai sumber umpan balik konstruktif. Pendekatan ini mendorong guru untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri sehingga melakukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Peran kepala madrasah sebagai motivator terbukti memberikan dampak positif berupa peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan pendidikan di madrasah secara menyeluruh. Dengan demikian, peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru merupakan aspek kunci yang harus diperkuat dan mewujudkan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: kepala madrasah, motivasi, kinerja guru, MTs DDI Majene

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya berpusat manusia sebagai subjek utama. Dalam konteks ini, pendidikan yang dilaksanakan melalui lembaga sekolah bertujuan untuk mengembangkan potensi dasar manusia agar dapat terwujud secara nyata. Tuntutan yang berubah dalam masyarakat menuntut peningkatan lebih lanjut peran pendidikan, oleh karena itu sudah selayaknya batasan atau konsep pendidikan selalu berubah sebagai akibat dari perkembangan kehidupan sesuai dengan tuntutan situasi. manusia atau perkembangan peradaban manusia dan perkembangan masyarakat.

Dalam proses Pendidikan, ada dua segi yang harus dikembangkan, yakni proses individual dan proses sosial. Beberapa ahli Pendidikan lebih menekankan pada bagaimana mengembangkan semua kemampuan dasar (potensi) yang sudah dimiliki anak sejak lahir. Adapun Pendidikan sebagai proses sosial, Pendidikan harus berusaha melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada generasi penerus.

Tokoh Pendidikan nasional Ki Hajar Dewantara menguraikan Pendidikan sebagai berikut: Pendidikan berarti usaha menjalankan pertumbuhan budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual dan tubuh anak) dalam pendidikan peserta didik tidak boleh dipisah-pisahkan bagian-bagian itu supaya kita

memajukan kesempurnaan hidup, kehidupan, dan penghidupan anak-anak yang kita didik,sesuai dengan dunianya.(Ki Hajar Dewantara,1997:14).¹

Tujuan pendidikan pada hal ini supaya, generasi belia menjadi generasi penerus bisa menghayati, memahami, mengamalkan nilai-nilai atau kebiasaan memakai cara mewariskan segala pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yg melatar belakangi nilai-nilai dan kebiasaan kebiasaan biologi dan kehidupan.²

Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang system pendidikan nasional (USSPN) no. 20 tahun 2003 bab 1 pasal 1 menggariskan bahwa: Pendidikan merupakan usaha sadar yang terencana dalam mewujudkan suasana proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya agar memiliki kekuatan keagamaan, dan pengendalian diri.

Dalam pengertian diatas dapat terlihat bahwa penekanannya adalah agar peserta didik mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran yang diperlukan ialah terbentuknya peserta didik bermutu dengan mempunyai kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, ahlak mulia, dan life skill (kekukuhan hidup dalam beradaptasi dan bersikap positif yang memungkinkan manusia menghadapi tuntutan dan tantangan hidup secara efektif).³

Dalam Pendidikan dibutuhkan sosok kepala madrasah yang berperan langsung sebagai seorang pemimpin, Secara umum, pimpinan sekolah mempunyai tanggungjawab kepemimpinan pada bidang pengajaran, pengembangan

¹ Syafrri dan Zelhendri Zen, *Dasar-dasar ilmu Pendidikan*, (Cet. I; Depok: Kencana, , 2017), h. 20-25

² Halim Purnomo, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta : Lembaga Penelitian, Publikasi Dan Pengabdian Masyarakat “ LP3M” Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019), h. 34

³ Syafrri dan Zelhendri Zen, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. 2017. h. 32

kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, interaksi masyarakat, administrasi fasilitas sekolah, perlengkapan dan organisasi sekolah. Kunci keberhasilan memperkuat warga dan lingkungan adalah pemimpin sekolah yg wajib memperhatikan apa yg terjadi pada peserta didiknya pada sekolah dan apa yg dipikirkan orang tua dan warga mengenai sekolahnya.⁴

Pendidikan yang baik harus direncanakan secara matang, mulai dari kepala madrasah, guru, metode pembelajaran bahkan budaya mata pelajaran di lingkungan madrasah, agar tercipta lingkungan belajar yang positif dan efektif. Sebagai pemimpin di madrasah kepala madrasah memiliki peran penting bagi ketertiban dan kemajuan madrasah, kepala madrasah merupakan pengambil kebijakan dan keputusan yang harus mempertimbangkan segala konsekuensi atas keputusannya nanti, sehingga keberhasilan suatu madrasah bergantung dari bagaimana kepemimpinan kepala madrasah.

Selaras dengan Firman Allah SWT dalam Q.S Shad ayat 26

يٰۤاٰدٰوٓدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخِزْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ يَّمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ؕ

Terjemahnya:

(Allah berfirman), “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh orang-orang yang sesat

⁴ Saiful Asyari, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*, (Cet. 1; Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), h. 18

dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”⁵

Terjemah Koro'ang Mala'bi:

*(Puang Allah Taala ma'uang): “ E Daud, sitongangna Iyami' mappanjario khalifah (to kuasa) di baona lino, jari bei'i pato' (di parakana) rupa tau (pato') siola adil. Anna da patturu'I elo' alawemu, sawa'na mappapusao pole tangalalangna Puang Allah Taala na mallolongani paccalla iya mabe'i, sawa' ise'iya maaluppei allo pambilangan. ”*⁶

Ayat ini mengisyaratkan bahwa: salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah adalah menegakkan supremasi hukum secara Al-Haq. Seorang pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinan adalah tugas fi sabilillah dan kedudukannyapun sangat mulia.⁷

Dari ayat tersebut dapat kita ketahui bahwa seorang pemimpin diamanahkan agar memberi keputusan dengan adil dan bijaksana, tidak semena mena mengikuti keinginan sendiri.

Selain pemimpin dalam pendidikan dibutuhkan sosok pembimbing dapat mendidik, megayomi dan memberikan arahan yang baik pada peserta didik yaitu kehadiran seorang guru.

Didalam Al-Quran terdapat sejumlah istilah yang mengacu pada pendidikan dalam hal ini kehadiran seorang guru dalam pendidikan,

Allah berfirman dalam Q.S Al- Baqarah ayat 151

⁵Kementerian Agama Republik RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bandung: All Cordoba:, 2021), h.454

⁶ Idham Kholid Bodi, *Koroang Mala'bi': Al-Qur'an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*, (Makassar: Balitbang Agama, Makassar, 2019), h. 830

⁷ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (cet; 1, medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia “LPPPI” 2017). h. 271

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ۗ

Terjemahnya:

Sebagaimana Kami telah mengutus kepadamu seorang Rasul (Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membacakan kepadamu ayat-ayat Kami, menyucikan kamu, dan mengajarkan kepadamu Kitab (Al-Qur'an) dan hikmah (sunah), serta mengajarkan apa yang belum kamu ketahui.⁸

Terjemah Koro'ang Mala'bi:

*Me'apai Iyami' pura massio mesa suro (Muhammad) pole di sesemu iya mambacango'o mie' aya'-aya'-I anna mappamapaccingo'o anna mappa'guruo kitta' anna Hikmah (As-Sunnah), anna mappaguruo mie' iya anuandiang mie' muissang.*⁹

Dari ayat tersebut dapat dimaknai bahwa untuk memahami suatu ilmu pengetahuan dibutuhkan sosok pendidik yang dapat membimbing dan mengayomi peserta didik dalam hal ini seorang guru. Sebagai seorang pendidik maka guru harus memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan contoh yang baik pula terhadap peserta didiknya.

Kinerja pendidik dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesional yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Masalah efektivitas kerja guru merupakan topik yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yg akan menghambat baik madrasah membentuk peserta didik yg kompetitif.

Dalam melaksanakan tugasnya dengan baik seorang guru harus memiliki beberapa kualifikasi yang ia gunakan dalam tugas mengajarnya.

⁸ Kementerian Agama Republik RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, h. 23

⁹ Idham Kholid Bodi, *Koroang Mala'bi'*, h. 37

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Persyaratan Kualifikasi Akademik dan Kualifikasi Guru, dijelaskan bahwa standar kualifikasi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi dasar, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan keahlian profesional. Keempat kompetensi tersebut diintegrasikan ke dalam efisiensi kerja guru. (Jamaan Satorik, 2008)

Efisiensi kerja seorang guru adalah pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, hal ini secara alami dimotivasi oleh kekuatan orang tersebut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dalam psikologi kerja, efisiensi disebut hasil yang dimotivasi oleh semangat kerja. Seseorang memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja ketika kebutuhannya, baik fisik maupun mental, terpenuhi. Seseorang yang bermoral tinggi berusaha melakukan pekerjaan ini dengan maksimal. Guru dengan semangat kerja yang tinggi didorong untuk bekerja sekeras mungkin untuk memenuhi tanggung jawabnya.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal di MTs DDI Majene menunjukkan bahwa kinerja guru sudah tergolong baik, terdapat indikasi bahwa tanpa adanya sokongan, pengawasan, dan bimbingan yang konsisten dari kepala madrasah, kinerja guru berpotensi mengalami stagnasi atau bahkan menurun. Hal ini mengindikasikan perlunya kajian mendalam mengenai peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan pengawasan guna memastikan peningkatan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan. Setelah melakukan wawancara,

¹⁰ Yunelda. 2018, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tarbiyah Islamiyah Jaho*. h. 94

peneliti menaruh perhatian khusus pada peran kepala madrasah dalam mengelola kinerja guru yang telah baik, dan menyadari bahwa pemberian motivasi oleh kepala madrasah tetap menjadi kebutuhan penting untuk kinerja guru di MTs DDI Majene. Oleh sebab itu peneliti ingin melihat bagaimana peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru.

Sesuai uraian di atas, peneliti tertarik mengangkatnya ke dalam sebuah judul penelitian : “ **Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Kinerja Guru Di MTs DDI Majene** “

B. Fokus penelitian dan deskripsi fokus

1. Fokus penelitian

Fokus penelitian mengandung penjelasan mengenai apa yang menjadi pusat perhatian dengan dibahas secara mendalam dan tuntas. Peneliti menentukan apa yang menjadi fokus penelitian terkait dengan upaya kepala madrasah dalam mendisiplinkan peserta didik.

- a. Peran kepala madrasah
- b. Motivasi kinerja guru

2. Deskripsi Fokus

Tabel 1.1 Deskripsi fokus

No	Fokus	Deskripsi fokus
1.	Peran Kepala Madrasah	Peran kepala madrasah - Peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru di Mts ddi majene
2.	Motivasi kinerja guru	Motivasi kinerja guru:

		<ul style="list-style-type: none"> - Keteladanan - <i>Reward</i> (Penghargaan)
--	--	--

C. *Rumusan masalah*

Berdasarkan uraian di atas yang ditulis oleh peneliti maka ditemukan pokok permasalahan yang diteliti ialah sebagai berikut:

Bagaimana peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru di MTs DDI Majene?

D. *Kajian Pustaka*

Untuk menghindari duplikasi dengan penelitian sebelumnya, oleh para peneliti, maka peneliti mencari tahu apakah penelitian yang akan dilakukan pernah dilakukan atau tidak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut merupakan penelitian-penelitian relevan yg akan Penulis kemukakan yakni diantaranya :

1. Rismawati (2019) Peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MTs persiapan negeri 4 medan.¹¹ Metode penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara, observasi dan pengkajian dokumen. Kesamaan dari kajian pustaka yaitu sama-sama meneliti tentang peran kepala madrasah mengenai kinerja guru, adapun perbedaan penelitian dengan kajian pustaka yaitu, Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi

¹¹ Rismawati (2019) *Peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MTs persiapan negeri 4 medan* (Studi Kasus Pasca Sertifikasi Guru). h.8

kinerja guru, sedangkan peneliti fokus pada peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru.

2. Tira Wulandari (2023) Peran kepala madrasah dalam mengembangkan motivasi kerja guru di sekolah menengah pertama negeri 4 sabang. Metode penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif.¹² Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesamaan penelitian dengan kajian pustaka adalah sama-sama meneliti tentang motivasi. Sedangkan perbedaan penelitian dengan kajian pustaka adalah Penelitian ini fokus pada Peran kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi kerja guru, sedangkan peneliti fokus pada peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru.
3. Muhammad Rifqi Yansyah (2021) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru “studi Kasus di Mts Yaspina Rempoa Tanggerang Selatan”¹³ penelitian kualitatif dengan menggunakan Studi Kasus. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesamaan kajian pustaka dengan penelitian yaitu penelitian ini fokus pada Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan peneliti fokus pada peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

¹² Tira Wulandari (2023) *Peran kepala madrasah dalam mengembangkan motivasi kerja guru di sekolah menengah pertama negeri 4 sabang*. h.6

¹³ Muhammad rifqi yansyah (2021) *Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru “ studi Kasus di Mts Yaspina Rempoa Tnggerang Selatan.*” h. 5

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru di MTs DDI Majene.

2. Kegunaan penelitian

a. Ilmiah

Dapat menjadi masukan mengenai ilmu pengetahuan tentang memotivasi kinerja Guru serta untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengetahuan tentang memotivasi kinerja guru.

b. Praktis

Dalam praktiknya, dianggap sebagai bahan administrasi untuk mengambil langkah-langkah efektif dalam memotivasi kinerja guru dan meningkatkan pengalaman peneliti melakukan kegiatan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Peran Kepala Madrasah

1. Pengertian Peran Kepala Madrasah

Menurut Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (TBIPB), Peran diartikan sebagai peran serta keikutsertaan, keterlibatan, kontribusi, partisipasi.¹⁴ Peran berarti perilaku yang diharapkan dari seseorang terkait posisi sosial atau kelompok yang memiliki peranan penting dalam suatu kejadian.

Peran kepala madrasah merupakan kekuatan utama dalam menggerakkan dinamika kehidupan di sekolah. Kepala madrasah memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam meraih tujuan pendidikan serta meningkatkan kualitas pendidikan di institusi tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan kepala madrasah yang mampu memahami dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Seiring dengan perkembangan waktu, tugas dan peran madrasah juga mengalami perubahan, mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen sekolah.¹⁵

¹⁴ *Tesaurus bahasa indonesia pusat Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 369

¹⁵ Sehan rifki arfanaldy dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Yogyakarta : Sulur Pustaka, 2024), h. 60

Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁶ Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah memiliki peran sangat besar yang merupakan pendorong, penentu arah kebijakan menuju keberhasilan madrasah dan pendidikan secara luas.¹⁷

Menjadi kepala sekolah adalah posisi kepemimpinan yang tidak bisa diisi tanpa mempertimbangkan berbagai faktor. Calon kepala sekolah harus menjalani prosedur khusus dan memenuhi sejumlah persyaratan tertentu, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, serta integritas. Karena itu, kepala sekolah pada dasarnya adalah pejabat resmi yang penunjukannya melalui proses dan prosedur sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.¹⁸

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diharapkan menguasai pengetahuan yang luas, terutama dalam bidang pendidikan dan manajemen sekolah. Pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek pendidikan serta faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti kondisi ekonomi, sosial, budaya, dan teknologi informasi, sangatlah krusial. Dengan pandangan yang menyeluruh,

¹⁶ Saiful Asyari. *Kepemimpinana Transformatif Kepala Madrasah* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), h. 2

¹⁷ Novianty djafri, *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah* (Cet. II; Yogyakarta: Deepublish, 2017). h.3

¹⁸ Sehan rifki arfanaldy dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, h. 60

kepala sekolah dapat mengambil keputusan yang tepat sehingga mempermudah pencapaian tujuan sekolah.¹⁹

ketika kepemimpinan terjadi di dalam madrasah, secara formal kepala madrasah dianggap sebagai pemimpin, sedangkan guru-guru dan karyawan-karyawan berkedudukan dibawah kepala sekolah. Semua personil ini melibatkan diri dalam ikatan organisasi madrasah dengan bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan dalam madrasah.²⁰

2. Fungsi kepala madrasah

Seorang pemimpin adalah Manager (*Management Leader*) dengan melaksanakan tugas berdasarkan prinsip dasar manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sehingga dapat menciptakan keadaan orang yang dipimpinnya saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus mempunyai kreativitas yang tinggi, untuk memimpin bawahannya.²¹ kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah memiliki beberapa fungsi sebagai pemimpin yang harus dilakukannya.

Untuk mencapai tujuan sekolah, kepala madrasah harus melakukan 3 (tiga) fungsi kepemimpinan yaitu:

1. fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai.
2. fungsi yang berhubungan dengan pengarahan setiap pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan.

¹⁹ Sehan rifki arfanaldy dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, h. 61

²⁰ Siti Maisaroh dan danuri, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*(Cet. I; Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020). h . 192

²¹ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. h. 269

3. fungsi yang berhubungan dengan pengkondisian atau suasana kerja yang mendukung kegiatan administrasi dan peranannya dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para pamong (guru), karyawan dan para siswa. Tercapai atau tidak tujuan sekolah bergantung pada kebijakan, kemampuan, kecakapan, dan kemauan Kepala Sekolah sebagai pucuk pimpinan, pejabat struktural yang mempunyai kewenangan memimpin dan mengatur sumber daya sekolah.

Dalam layanan administrasi, kepala madrasah bekerja sama dengan karyawan, pada proses pembelajaran bekerja sama dengan pamong, dan dalam membina para siswa bekerja sama dengan bimbingan konseling dan wakil kepala madrasah. kepala madrasah yang profesional akan memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya, dan dengan mudah dapat mengembangkan, membangun, dan meningkatkan kualitas profesionalisme guru serta karyawan sesuai dengan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya.²²

²² Tarto Sentono, *Pengembangan Model Kepemimpinan “ Berbasis Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara ”*(klaten : CV Citta Gracia, 2019) h. 6

Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh kepala madrasah yakni kinerja guru, dengan kinerja guru yang baik dapat memberikan dampak yang positif pula terhadap sekolah. Seorang pemimpin sebagai penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan. Keputusan tersebut merupakan arah yang akan dicapai oleh setiap individu dalam organisasi. Seorang pemimpin adalah pengambil keputusan, Jika keputusan pemimpin tidak ada, maka para bawahan akan kehilangan orientasi yang pada gilirannya dapat menghancurkan eksistensi kepemimpinan tersebut.²³

3. syarat menjadi kepala madrasah

Pada dasarnya, kunci keberhasilan suatu sekolah terletak pada efisiensi dan efektivitas kinerja kepala madrasah, dalam hal ini kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki persyaratan yang ketat tentang kualitas kepemimpinan, karena keberhasilan madrasah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan yang berkualitas oleh kepala madrasah.

Syarat-syarat teknis yang dibutuhkan dari kepala madrasah antara lain adalah:

- a. Memiliki kecerdasan dan intelegensi yang cukup baik.
- b. Memiliki harga diri, percaya diri dan keterlibatan dengan dunia pendidikan.

Cakap bergaul dan ramah tamah.

- c. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat untuk maju dan berkembang atas usaha sendiri.

²³ Novianty Djafri, *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. h.12

- d. Memiliki keahlian dan keterampilan dibidangnya termasuk keahlian mengkomunikasikannya kepada anak didik.
- e. Suka menolong, memberi petunjuk akan tetapi dapat pula menghukum secara tegas dan bijaksana.
- f. Memiliki keseimbangan emosional dan kesetiaan yang tinggi.
- g. Berani mengambil keputusan yang bertanggung jawab.
- h. Memiliki kemampuan mengorganisasikan dengan pengaruh dan berwibawa tinggi.
- i. Jujur, rendah hati, sederhana, dapat dipercaya, disiplin, bijaksana dan selalu berlaku adil.
- j. Berpengetahuan dan berpandangan luas serta memiliki jasmani dan rohani yang sehat.²⁴

Selain persyaratan di atas, seorang pemimpin Madrasah juga harus memenuhi persyaratan seperti tingkat pendidikan yang sesuai, pengalaman pendidikan, keahlian dan pengetahuan yang luas, keterampilan dan kompetensi manajerial. Sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

²⁴ Syaiful Asyari, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah*, (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020). h. 17

4. *Peran kepala madrasah*

Sebagai kepala lembaga pendidikan, kepala Madrasah tentu memiliki peran yang berbeda dengan warga sekolah lainnya. Kepala madrasah juga bertanggung jawab atas kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Oleh karena itu, mengingat tugas seorang pemimpin madrasah sangat berat, maka seorang pemimpin madrasah harus diangkat oleh seorang guru yang telah memiliki pengalaman dan kualifikasi di atas rata-rata, membantu mewujudkan sekolah tersebut.²⁵

Sebagai kepala lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dan berbeda dibandingkan dengan warga sekolah lainnya, seperti guru atau staf administrasi. Kepala madrasah bertanggung jawab penuh atas keseluruhan proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi kegiatan belajar mengajar. Selain itu, kepala madrasah juga menjadi figur pemimpin yang menetapkan visi dan misi sekolah, mengatur sumber daya manusia dan sarana-prasarana, serta menjaga hubungan baik dengan para guru, peserta didik, orang tua peserta didik, dan pihak luar.²⁶

²⁵ Neni Rohaenah, *Peran Kepala Madrasah dalam Pencapaian Kinerja Madrasah*, Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, Vol. 3 No 2, 2019, h 157

²⁶ Zulkifli Tanjung, Abdurrahim dan Handoko, “*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* Jurnal PGMI STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara” BUNAYYA, Vol. 2 No. 3 2021, hal 190-191.

Adapun peran kepala madrasah yakni sebagai berikut:

- a. Sebagai pelaksana (*executive*) Pemimpin tidak boleh memaksakan kehendaknya pada kelompok. pemimpin harus berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan kelompok dan setiap program atau rencana yang disepakati bersama.
- b. Sebagai Perencana (*planner*) Sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.
- c. Sebagai seorang ahli (*expert*) Ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.
- d. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota ke lompok (*contoller of internal relationship*) Menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha mambangun hubungan yang harmonis.
- e. Mewakili kelompok (*group representative*) Ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.
- f. Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman. Ia harus membesarkan hati anggota-anggota yang bekerja dan banyak memberi bantuan terhadap ke lompoknya.

- g. Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*) Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya.
- h. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya Ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya.
- i. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (*ideologist*)
- j. Bertindak sebagai ayah (*father figure*) Tindakan pemimpin terhadap anak buah/ kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.²⁷

Namun untuk membatasi fokus maka peneliti hanya fokus pada 3 dari peran kepala madrasah yakni sebagai berikut:

- a.) Mengawasi hubungan antara anggota-anggota ke lompok. Peran kepala madrasah sebagai pengawas menuntut kemampuan untuk mengidentifikasi, menemukan, dan menetapkan persyaratan yang dibutuhkan demi kemajuan sekolah, sehingga tujuan pendidikan di institusi tersebut dapat tercapai secara maksimal.

²⁷ Syaiful Asyari, *Kepemimpinan transformatif kepala sekolah*. h.19-20

- b.) Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman. harus selalu memberikan semangat dan membesarkan hati kepada setiap anggota yang bekerja keras, serta aktif memberikan dukungan dan bantuan yang besar kepada kelompoknya agar merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan sikap tersebut, ia mampu mempererat kerja sama dan meningkatkan kinerja kelompok secara keseluruhan.
- c.) Bertindak sebagai (*leader*). Karakter kepribadian kepala madrasah sebagai pemimpin dapat dikenali melalui sifat- sifat seperti kejujuran, kepercayaan diri, tanggung jawab, keberanian menghadapi risiko dan mengambil keputusan, jiwa kepemimpinan, stabilitas emosi, dan menjadi contoh bagi yang lain.²⁸

5. Peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru

Sebagai motivator, Kepala madrasah perlu merancang dan menerapkan strategi yang efektif untuk mendorong semangat kerja para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Upaya motivasi ini dapat diwujudkan melalui pengelolaan lingkungan fisik yang nyaman, penciptaan suasana kerja yang kondusif, penegakan disiplin yang konsisten, pemberian dorongan dan penghargaan secara tepat, serta penyediaan berbagai fasilitas sumber belajar yang dikembangkan melalui pusat sumber belajar motivasi, dalam konteks ini, adalah dorongan baik secara internal maupun eksternal yang

²⁸ Sehan rifki arfanaldy dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, h. 64

diberikan oleh kepala madrasah untuk merangsang semangat, disiplin, tanggung jawab, dan inovasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.²⁹

Adapun upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik, khususnya dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan dan prestasi belajar peserta didik, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah dapat melibatkan guru dalam kegiatan pelatihan untuk memperluas wawasan mereka. Selain itu, kepala madrasah juga perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui peningkatan jenjang pendidikan.
- b) Upaya kepala madrasah untuk mendorong evaluasi hasil belajar peserta didik dapat menumbuhkan semangat kerja di kalangan staf pengajar. Hasil evaluasi tersebut dapat diumumkan secara terbuka dan dipajang di papan pengumuman guna memotivasi siswa agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
- c) Kepala sekolah wajib berusaha memaksimalkan waktu pembelajaran di sekolah dengan mendorong guru agar memulai dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, mendukung kemajuan peserta didik, mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan, serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.³⁰

²⁹ Muktar Hadi, *Kepemimpinan Madrasah*, (Cet. I; Yogyakarta: Metrouniv Perss), 2021
h 38

³⁰ Sehan rifki arfanaldy dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*, h. 64

Selanjutnya motivasi dapat dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan yang humanis dan komunikatif, kepala madrasah menerapkan motivasi secara efektif dengan memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi dua arah, serta mendengarkan aspirasi dan permasalahan guru.³¹

Motivasi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau madrasah untuk meningkatkan semangat kerja guru dan staf dapat diwujudkan melalui pendekatan rohani, yakni dengan mengingatkan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah yang harus dijalankan dengan penuh ketulusan. Kepala madrasah menegaskan bahwa apapun posisi dan tugas yang dijalani, semuanya harus diniatkan sebagai ibadah, bukan sekadar mencari penghasilan semata.

Selain itu, dalam lingkungan madrasah perlu terus ditekankan kembali motto dari Kementerian Agama, yaitu Ikhlas Beramal, yang mengandung makna bahwa setiap tugas dan tanggung jawab merupakan bentuk amal kebaikan.³²

Dengan demikian, peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru bukan hanya sekedar pemberian instruksi atau administratif, melainkan sebuah fungsi kepemimpinan yang menyeluruh yang mengintegrasikan aspek psikologis, sosial, dan profesional guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Untuk memfokuskan pembahasan Peneliti fokus pada 2 point berikut :

1. Keteladanan, kepala sekolah berfungsi sebagai teladan dengan menunjukkan sikap disiplin, seperti datang tepat waktu dan konsisten mematuhi aturan sekolah. Selain itu, kepala sekolah mengorganisasi dan mengawasi pelaksanaan tata tertib serta merancang program-

³¹ Syawaliarti, "*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru*," Vol. 6, No. 1, Tahun 2022, h 552

³² Muktar Hadi, *Kepemimpinan Madrasah*, h. 76

program yang mendorong kebiasaan disiplin, seperti jadwal piket, aturan berpakaian, dan keteraturan dalam pembelajaran.

2. Penghargaan/reward. Kepala madrasah berfungsi sebagai teladan dengan menunjukkan sikap disiplin, seperti datang tepat waktu dan konsisten mematuhi aturan sekolah. Selain itu, kepala madrasah mengorganisasi dan mengawasi pelaksanaan tata tertib serta merancang program-program yang mendorong kebiasaan disiplin, seperti jadwal piket, aturan berpakaian, dan keteraturan dalam pembelajaran.

B. Motivasi Kinerja Guru

1. Pengertian motivasi

Dalam kamus bahasa Indonesia motivasi ialah dorongan yg timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu perbuatan dengan tujuan tertentu, motivasi juga merupakan usaha yg dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu untuk melakukan suatu Tindakan. memotivasi ialah memberikan motivasi pimpinan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan.³³

Menurut Hamalik, dikutip oleh Nurmala motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan atau reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dan insentif. Motivasi berasal dari dalam dan

³³ *Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta : Pusat Bahasa, 2008), h. 1043

dari luar diri individu yang berfungsi sebagai penggerak yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang bertindak karena didorong oleh kekuatan mental yang dimiliki yaitu berupa kondisi, kemampuan, perhatian dan cita-cita. Kekuatan mental seseorang berbeda-beda ada yang rendah dan ada pula yang tergolong tinggi.³⁴

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Sedangkan secara harfiah kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang.³⁵

Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil efisien yang memiliki manfaat bagi bagi masyarakat secara luas. Dalam proses mendidik seorang guru perlu memiliki sikap disiplin salah satunya ialah kinerja, karena dari kinerja yang baik maka dapat diketahui bagaimana nilai seorang guru.

Guru adalah sebuah komponen manusiawi yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar yang berperan dalam karakter anak dan manusia yang potensial di bidang kepribadian dan perkembangan anak. guru adalah orang yang memiliki waktu khusus untuk memberikan pengajaran dan pembelajaran kepada peserta didik.³⁶

³⁴ Muntazaam, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah, Manajemen Pendidikan Islam*. Vol,1 No.1 2020. h. 45-46

³⁵ Denok Sunarsih, *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*, (Banten: Desanta Muliavisitama, 2020), h. 11

³⁶ Dedi Sahputra Napiputulu, *Etika Profesi Guru Pendidikan Islam*, (Cet. I; Sukabumi: Haura Utama, 2020). h. 10

3. Kinerja Guru

Kinerja guru meliputi berbagai aspek yang mencerminkan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan penelitian dan standar yang berlaku di madrasah, kinerja guru dapat dikategorikan dalam beberapa dimensi utama berikut:

a. Dimensi Pedagogik:

- 1) Penguasaan teori, kurikulum, dan prinsip pendidikan.
- 2) Menyelenggarakan pembelajaran yang menarik, mendidik, dan bermakna.
- 3) Melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran secara objektif serta memberikan umpan balik.

b. Dimensi Profesional:

- 1) Menguasai materi pembelajaran dan konsep ilmu yang diajarkan.
- 2) Mampu memetakan standar kompetensi dan merancang RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 3) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kompetensi secara terus-menerus.

c. Dimensi Sosial:

- 1) Menjalin hubungan baik dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, dan masyarakat.
- 2) Menunjukkan sikap empati, komunikatif, dan mampu bekerjasama dalam lingkungan sekolah.

d. Dimensi Kepribadian:

- 1) Memiliki sikap disiplin, tegas, berwibawa, serta berakhlak mulia.
- 2) Mampu mengendalikan diri dan menunjukkan kepribadian positif yang dapat menjadi contoh bagi peserta didik.³⁷

Selain itu, kinerja guru juga diukur dari kemampuan dalam menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, serta pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan. Kinerja guru berkontribusi signifikan terhadap mutu pendidikan di madrasah dan menjadi faktor utama peningkatan kualitas madrasah secara keseluruhan.³⁸

Secara ringkas, kinerja guru mencakup aspek-aspek: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang semuanya saling mendukung dalam menjalankan fungsi guru sebagai pendidik dan pembimbing.

4. Fungsi guru

a. Guru sebagai Pendidik

Guru adalah seorang pendidik yang menjadi tokoh/panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Maka seorang guru itu harus mempunyai standar kualitas pribadi yang baik, bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam proses pembelajaran di Madrasah/sekolah dan berani mengambil keputusan berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi.

³⁷ T.d. *Buku Monograf Kinerja Guru dan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI*. h 15-17

³⁸ Khoiriyah dkk, “*Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah*” 2022. h 12

b. Guru sebagai pelajar

Guru dalam tugasnya membantu siswa dalam kelangsungan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi guru harus mengikuti perkembangan teknologi agar tidak ketinggalan zaman.

c. Guru sebagai pembimbing

Sebagai pembimbing seorang guru dan peserta didik diperlukan kolaborasi yang baik waktu merumuskan tujuan secara jelas dalam proses pembelajaran.

d. Guru sebagai pengarah

Seorang guru dibutuhkan mengarahkan peserta didiknya dalam memecahkan perkara yang sedang dihadapannya serta mampu mengarahkan mengarahkan ke jalan yang benar apabila peserta didiknya persoalan yang negatif.

e. Guru sebagai pelatih

Mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik dalam menghasilkan kompetensi dasar sesuai potensi masing-masing dari peserta didik.

f. Guru sebagai penilai

Penilaian artinya proses penetapan kualitas hasil belajar/proses yang memiliki taraf pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik yang mencakup tiga tahap yaitu : persiapan, pelaksanaan dan tindak lanjut.³⁹

³⁹ Umar Sidiq, *Etika dan profesi keguruan*, (Cet. I ; Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), h. 44

5. Tugas dan Tanggung jawab Guru

Tugas serta tanggung jawab seorang pengajar ialah menciptakan suasana proses pembelajaran yang dapat memotivasi peserta didik agar memiliki semangat yang baik dalam belajar.

Tugas seorang guru mencakup beberapa hal yaitu : guru sebagai profesi guru sebagai profesi yaitu mendidik, mengajar, serta melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik.

Menurut Peters dan Hamalik dikutip dalam Munira, mengemukakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru yaitu guru sebagai pengajar, pembimbing dan administrator, adalah sebagai berikut :

- a. Guru sebagai pengajar yaitu, pengajar lebih menekankan pada tugas dalam merencanakan serta melaksanakan pembelajaran.
- b. Guru sebagai pembimbing yaitu, pembimbing lebih menekankan memberikan bantuan kepada peserta didik dalam pemecahan masalah yang dihadapinya.
- c. Guru sebagai administrator yaitu, pada hakikatnya merupakan jalinan antara pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.

Tanggung jawab guru menurut Hamalik yaitu, sebagai berikut:

1. Guru harus menuntut peserta didik belajar. Tanggung jawab guru yg terpenting adalah merencanakan serta menuntut peserta didik melakukan kegiatan-kegiatan belajar pengajar mencapai pertumbuhan serta perkembangan yg diinginkan.
2. Turut serta membina kurikulum sekolah. Sesungguhnya pengajar merupakan seorang *key person* yg paling mengetahui wacana kebutuhan kurikulum yang sinkron dengan taraf perkembangan peserta didik.
3. Melakukan pelatihan terhadap diri peserta didik (kepribadian, watak, serta jasmaniah) memompakan pengetahuan peserta didik. membina siswa supaya menjadi berwatak dan kepribadiannya, sebagai akibatnya mereka memiliki kebiasaan, sikap, berpikir serta berbuat, berani serta bertanggung jawab, ramah serta mau bekerja sama, bertindak atas dasar nilai-nilai moral yang tinggi, semuanya adalah sebagian dari tanggung jawab guru.
4. Memberikan bimbingan kepada peserta didik. agar mereka mampu mengenal dirinya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik, sangat diperlukan.
5. Melakukan diagnosis atas kesulitan-kesulitan belajar dan mengadakan penilaian atas kemajuan belajar.
6. Menyelenggarakan penelitian. Sebagai seorang yang bergerak dalam bidang keilmuan (scientist) bidang pendidikan maka ia harus senantiasa memperbaiki cara belajarnya

7. Mengenal masyarakat dan ikut serta aktif. Guru tidak mungkin melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jikalau guru tidak mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap.
8. Menghayati, mengamalkan, dan mengamankan Pancasila. Pancasila merupakan pandangan hidup bangsa yang mendasari sendi-sendi hidup dan kehidupan nasional, baik individu maupun masyarakat kecil sampai dengan kelompok sosial yang terbesar termasuk sekolah.
9. Turut serta dalam menjaga kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia. Guru bertanggung jawab untuk mempersiapkan siswa menjadi warga negara yang baik. Pengertian baik adalah memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa.
10. Turut menyukseskan pembangunan. Pembangunan adalah cara yang paling tepat guna membawa masyarakat ke arah kesejahteraan dan kemakmuran bangsa. Pembangunan itu meliputi pembangunan dalam bidang mental spiritual dan bidang material.⁴⁰

Dari tugas dan tanggung jawab guru di atas dapat kita simpulkan bahwa pentingnya guru melaksanakan dengan baik apa yang menjadi tugas serta tanggung jawabnya, oleh karena itu untuk mengemban tanggung jawab maka seorang guru harus memiliki kinerja yang baik.

⁴⁰ Munirah, *Menjadi Guru Beretika Dan Profesional*, (Cet. I ; Sumatera Barat: CV. Insan Cendekia Mandiri, 2020), h. 60-63

6. Kerangka Konseptual

Tabel 2.1 kerangka konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Lokasi Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci membutuhkan keterlibatan langsung peneliti di lapangan.

Mengutip dari Denzin dan Lincoln dalam Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah, dengan tujuan menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada dalam penelitian kualitatif.⁴¹

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah dilaksanakan di MTs DDI Majene berada di kab. Majene sulawesi barat, JL. KH. Saleh NO 57. Majene

B. Pendekatan Penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Dalam pendekatan ini peneliti berusaha memahami arti dari berbagai peristiwa Fenomenologi lebih menekankan pada segi subyektif tingkah laku seseorang⁴²

Pendekatan fenomenologi merupakan salah satu jenis metode penelitian kualitatif yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman

⁴¹ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, (Cet. I; Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), h. 4

⁴²Salim, Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. h.88

subjektif individu yang terkait dengan suatu fenomena tertentu. Metode ini berusaha untuk mengungkap makna inti dari pengalaman tersebut dengan menempatkan kesadaran dan sudut pandang partisipan sebagai pusat perhatian dalam proses analisis. Fenomenologi bertujuan menggambarkan bagaimana individu menghayati dan menafsirkan realitas berdasarkan pengalaman pribadi mereka, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan berlapis terhadap fenomena yang dikaji.⁴³

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti . informan dalam penelitian ini meliputi: tempat (lingkungan MTs DDI Majene), di MTs DDI Majene.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau di kumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data tersebut diperoleh dari perpustakaan, buku, dokumen, laporan penelitian, terkait dengan upaya kepala madrasah dalam memotivas kinerja guru di MTs DDI Majene.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ada beberapa metode yang dapat digunakan yakni :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur, dimana peneliti secara cermat mengamati dan

⁴³ Sari, M. N., & Prasetyo, A. E. (2022). *Pendekatan Fenomenologi dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan: Telaah Konseptual dan Aplikasinya*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 27(1), 45-54.

merekam berbagai perilaku, kejadian, atau proses yang terjadi dalam suatu sistem maupun lingkungan yang menjadi objek kajian. Proses observasi tidak dilakukan secara acak, melainkan berdasarkan rencana dan fokus yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Tujuan utama observasi adalah untuk menggambarkan secara mendetail kondisi lingkungan yang diamati, termasuk aktivitas yang sedang berlangsung serta peran dan sikap individu-individu yang terlibat dalam konteks tersebut. Selain itu, observasi juga bertujuan untuk memahami makna atau arti dari peristiwa yang terjadi, yang dikaji berdasarkan sudut pandang pelaku atau individu yang berada dalam lingkungan tersebut, sehingga data yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif namun juga interpretatif sesuai pengalaman subjektif para partisipan.

observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku ataupun jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, tujuan dari observasi ialah untuk mendeskripsikan lingkungan yang diamati, aktivitas yang berlangsung, serta individu yang terlibat pada lingkungan tersebut bersama aktivitas dan sikap yg dimunculkan, dan makna peristiwa berdasarkan perspektif individu yang terlibat tersebut. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan melihat secara langsung peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru mts ddi majene.

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah metode pengumpulan data yang berbentuk komunikasi interaktif antara peneliti dan narasumber melalui proses tanya jawab secara langsung. Tujuan utama wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, mendalam, dan akurat terkait dengan topik atau kasus yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian, wawancara dilakukan secara terstruktur

maupun semi-terstruktur untuk menggali data kualitatif yang bersifat personal, pengalaman, pandangan, maupun fakta-fakta konkret dari narasumber. Proses ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih lengkap serta valid mengenai fenomena yang dipelajari secara langsung dari sumber informasi primer.

Selain itu, wawancara memungkinkan adanya klarifikasi dan pendalaman terhadap jawaban yang diberikan, sehingga potensi kesalahan penafsiran dapat diminimalisir. Peneliti juga dapat menyesuaikan pertanyaan secara dinamis sesuai situasi dan respons narasumber sehingga eksplorasi data menjadi lebih komprehensif dan valid. Dengan demikian, wawancara tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengumpulan data, tetapi juga sebagai instrumen penting untuk memahami realitas lapangan secara utuh dan memberikan data yang kaya untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat dan relevan dalam penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Dokumentasi diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara mendalam sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. dokumentasi memungkinkan peneliti untuk mengorganisir dan mengelola data secara sistematis sehingga memudahkan proses verifikasi, pemeriksaan ulang, serta evaluasi atas aktivitas dan hasil penelitian. Selain itu, dokumentasi menjadi alat komunikasi yang efektif untuk menyampaikan temuan penelitian kepada pihak lain, seperti pembimbing, penguji, pembaca, maupun pemangku kepentingan di bidang terkait.

Dalam penelitian kualitatif, dokumentasi dapat berupa catatan lapangan, rekaman wawancara, foto, dokumen resmi, maupun media lainnya yang berkaitan

dengan objek dan subjek penelitian. Dokumentasi ini berfungsi sebagai sumber data pendukung yang dapat menguatkan hasil temuan serta memperkaya analisis yang dilakukan oleh peneliti.

Dokumentasi yang dimaksud adalah rekaman wawancara, foto-foto, data tertulis berupa catatan, nama dari narasumber, profil madrasah, visi misi dan segala yang berkaitan dengan penelitian di MTs DDI Majene.

E. Instrumen Penelitian

Instrument merupakan alat yang berfungsi untuk mengukur suatu variabel. Instrument penelitian merupakan alat yang memiliki kegunaan untuk mengumpulkan data kualitatif maupun kuantitatif..⁴⁴

1. Pedoman wawancara

adalah Serangkain pertanyaan, untuk melakukan wawancara secara mendalam yang alat yang digunakan peneliti untuk mempermudah pengumpulan data.

2. Panduan Observasi

Panduan observasi adalah dokumen atau alat yang digunakan sebagai petunjuk atau acuan dalam melakukan proses pengamatan dan terstruktur terhadap objek penelitian. Panduan ini berisi aspek-aspek yang harus diamati, langkah-langkah pelaksanaan observasi, dan format pencatatan hasil observasi. Tujuannya adalah untuk memperoleh data atau informasi yang akurat dan lengkap sebagai bahan evaluasi, pengambilan keputusan, dan perbaikan.

⁴⁴ Wayan Widiana, *Validasi penyusunan instrument penelitian Pendidikan* (Ketut gading. T.th.), t.t. h.6

3. Dokumentasi

Dokumentasi penelitian adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen-dokumen yang sudah ada sebagai sumber informasinya. Dokumen ini bisa berupa buku, arsip, laporan, tulisan, gambar, foto, rekaman, atau bahan tertulis dan visual lainnya yang relevan dengan topik penelitian

. Teknik dokumentasi berfungsi untuk memperoleh data yang telah tersimpan sebelumnya, yang bisa bersifat historis ataupun sebagai pelengkap data dari metode lain seperti observasi dan wawancara.

F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Analisis data merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil berdasarkan elemen dan struktur tertentu. Teknik pengolahan dan analisis data kualitatif melibatkan beberapa tahapan dan metode yang dirancang untuk mengorganisasi, menginterpretasi, serta memperoleh makna dari data yang bersifat naratif atau deskriptif. Model yang digunakan dalam penelitian ini ialah model Miles dan Huberman. tekniknya sebagai berikut:

- a. Reduksi data ialah merangkum, memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting dan menghapus yang tidak diperlukan.
- b. Penyajian data dilakukan dengan menuangkan data kedalam bentuk narasi, dari data hasil temuan peneliti memberikan gambaran berupa uraian kalimat bagan.
- c. Penarikan Kesimpulan Setelah melakukan pengkategorian secara tematik, kemudian disajikan dalam bagian-bagian deskripsi data yang dianggap perlu untuk mendukung pernyataan kesimpulan. Langkah selanjutnya ialah peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah diperoleh.

G. Pengujian Keabsahan Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, seterusnya adalah pengujian keabsahan data, hal ini dilakukan untuk mengukur apakah data dan proses

pencariannya sudah benar. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah waktu penelitian, proses penelitian, observasi, pelagaan data yang diperoleh dari informan yang disebut triangulasi data.⁴⁵

Triangulasi data yaitu memverifikasi data dengan mencocokkannya dengan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi dalam pengujian kreadibilitas ini diartikan menjadi pengecekan data dari berbagai sumber.

1. Triangulasi teknik

Triangulasi Teknik Teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara menelaah data dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara kemudian diperiksa melalui observasi dan rekaman. Jika ketiga teknik pengujian keabsahan data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang relevan atau pihak lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar.⁴⁶

⁴⁵ Nursapia Harahap, Penelitian Kualitatif, (Cet. I; Medan: Wal Ashri Publishing, 2021), h. 69-72

⁴⁶ Sari, R. N. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Triangulasi untuk Validitas Data*. Jurnal Penelitian Pendidikan, 10(2), 125-134.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.

1. Gambaran Umum MTs DDI Majene

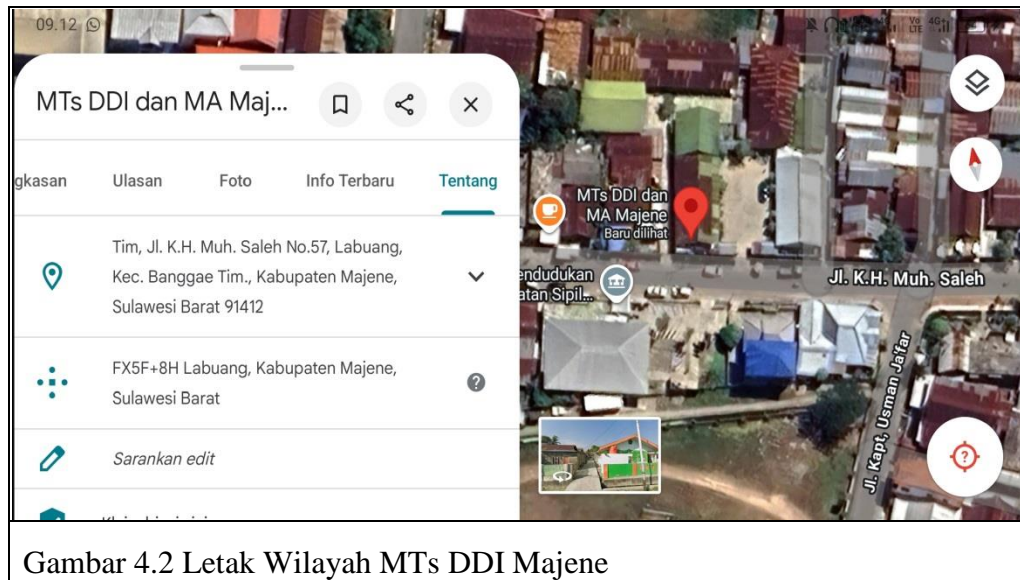
MTs DDI Majene merupakan salah satu sekolah jenjang MTs berstatus Swasta yang berada di wilayah Kec. Banggae Timur, Kab. Majene, Sulawesi Barat. Mts DDI Majene didirikan pada tanggal 1 November 1979, yang berada dalam naungan Kementerian Agama. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah ini memiliki 150 peserta didik, madrasah ini dibimbing oleh guru-guru yang profesional di bidangnya.



a. Identitas Madrasah

- 1) Nama Sekolah : MTs DDI Majene
- 2) Kepala Madrasah : Hamzah, S.Ag, M.Pd.I,
- 3) Alamat lengkap sekolah
 - Jalan : Jl. Kh. Muh. Saleh No. 57 Majene
 - Kelurahan : Labuang Utara
 - Kecamatan : Banggae Timur
 - Kabupaten : Majene
 - Provinsi : Sulawesi Barat
 - Email : majenemtsddi@yahoo.co.id
- 4) Status Madrasah : Swasta
- 5) Tahun Pendirian : 1979
- 6) Akreditasi : B
- 7) NPSN : 40605936
- 8) Identitas Ketua Komite :
 - a) Nama : Drs. H. Darmawan Hafid M.Pd
 - b) Tempat Tgl. Lahir : Ujung Pandang 30 november 1966
 - c) Jabatan : Ketua Komite
 - d) Alamat : Lingk. Tunda
- 9) Identitas Kepala Madrasah :
 - e) Nama : Hamzah S.Ag. M.Pd
 - f) NIP : 197508102003121004
 - g) Jabatan : Guru Madya
 - h) Alamat : Lingk. Galung Barat

b. Letak Wilayah



Gambar 4.2 Letak Wilayah MTs DDI Majene

c. Data Kepemilikan Lahan, Bangunan, Sarana dan Prasarana

- | | | |
|--------------------------|---|------|
| 1) Luas | : | 1443 |
| 2) Bangunan Madrasah | : | |
| a. Ruang kelas | : | 8 |
| b. Ruang kepala madrasah | : | 1 |
| c. Ruang guru | : | 1 |
| d. Ruang tata usaha | : | 1 |
| e. Ruang perpustakaan | : | 1 |
| f. Ruang UKS | : | 1 |
| g. Wc/toilet | : | 6 |

d. Data Pendidik Dan Kependidikan

1. Data pendidik

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi		Tersertifikat	
	L	P	S1	S2	Sudah	Belum
PNS	2	9	8	3	10	1
PPPK	1	1	2	0	2	0
GTY	5	3	7	1	0	0
Jumlah	8	13	17	4	12	1

Tabel 4.1 data pendidik

2. Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik

Jenis kepegawaian	Jenis kelamin		Kualifikasi pendidikan				
	L	P	SD/MI	SMP/MTs	SMA/MA	D3	S1
ASN	0	0	0	0	0	0	0
PTY	4	2	0	1	2	0	3
Jumlah	4	2	0	1	2	0	3

e. Data Jumlah Peserta Didik Di Madrasah

Tabel 4.3 Jumlah peserta didik

No	Kelas	L	P	Jumlah
1	VII A	11	8	19
2	VII B	9	9	18
3	VII C	11	6	17
4	VIII A	11	7	18
5	VIII B	10	7	17
6	VIII C	9	8	17
7	IX A	8	14	22
8	IX B	8	14	22
Jumlah		77	73	150

f. Visi dan Misi Madrasah

1) Visi Madrasah

“Terbentuknya generasi yang religious, unggul dalam pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang berwawasan lingkungan”.

2) Misi Madrasah

- a) Melaksanakan peningkatan sdm yang cakap dan berakhlak mulia
- b) Melaksanakan pengembangan kurikulum sesuai kebutuhan masyarakat
- c) Melaksanakan pengembangan proses pembelajaran berbasis ICT
- d) Melaksanakan pengembangan fasilitas pendidikan yang memadai
- e) Melaksanakan pengembangan manajemen madrasah
- f) peningkatan penilaian prestasi akademik dan non akademik
- g) Melaksanakan program perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS)
- h) Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pengembangan madrasah

3) Tujuan Madrasah

- a) Terwujudnya pribadi yang cakap, disiplin serta berakhlak mulia
- b) Terwujudnya kurikulum merdeka sesuai dengan kebutuhan masyarakat
- c) Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan *berbasis information and communication technology (ICT)*
- d) Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang relevan
- e) Terwujudnya manajemen pengelolaan pendidikan yang terstandar
- f) Terwujudnya madrasah system penilaian pendidikan yang terstandar
- g) Terwujudnya madrasah ramah lingkungan, bersih dan sehat
- h) Terwujudnya partisipasi aktif masyarakat dalam pengembangan madrasah

2. keadaan pendidik dan tenaga pendidik di MTs DDI Majene

Dalam dunia pendidikan, peran pendidik dan tenaga pendidikan sangatlah krusial. Tanpa kehadiran pendidik, proses pembelajaran tidak bisa berlangsung secara efektif karena peserta didik tidak dapat belajar secara mandiri dengan optimal tanpa adanya bimbingan dan dukungan.

Pendidik berfungsi sebagai pengajar sekaligus pembimbing yang membantu siswa mengembangkan potensi serta memahami materi pelajaran. Sedangkan tenaga pendidikan mencakup semua pihak yang mendukung kelancaran proses pendidikan, baik dalam administrasi, teknis, maupun operasional. Keduanya bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung keberhasilan pendidikan.

Berikut nama – nama guru yang bertugas di MTs DDI Majene :

Tabel 4.4 Data keadaan Pendidik dan tenaga pendidik di MTs DDI Majene

No	Nama	Jabatan	Pendidik terakhir
1	Hamzah S,Ag. M.Pd	Kepala madrasah	S2
2	Hj Rahmawati S.Ag. M.Pd	Fikih	S2
3	Hj. Mariany S.Pd	Bk	S1
4	Hapsah S.Ag,M.Pd.I	Ski	S2
5	Rahmatiah S.Ag.	Bahasa arab	S1
6	Hj.St.Rukaiyah Umar S.Ag	Quran hadist	S1
7	Nurpaisyah F, S.Pd.	Bahasa Indonesia	S1
8	Salfiah Chalil S.Pd.	Ipa terpadu	S1
9	Padilah S.Pd.I	Akidah akhlak	S1
10	Muhammad Ilham S.Pd.	Mate matika	S1
11	Kadaria S.Pd.I	Pendidikan bahasa inggris	S1
12	Sofyan S.Pd.	Bahasa Indonesia	S1
13	Sakinah S.Pd		S1
14	Muhammad Sidiq S.Pd.I		S1
15	Amran		SMA/SMK/MA
16	Sahabuddin S.Pd.I		S1
17	Nurfitriah S.I.P		S1
18	Hasmiati S.Pd.		S1
19	Mahmud S.Pd.		S1
20	Alamsyah		SMA/SMK/MA
21	Herman S,SP.		S1
22	Nurmadinah Syahid S.Pd.		S1
23	Hiddiawati S.S		S1
24	Hidayana Rusdin S.T		S1
25	Juliana S.Pd.		S1
26	Muh. Arif Budiman SE		S1
27	Nirwana SE		S1
28	Sri Wahyuni Yusuf Amd.kom		D3
29	Indrayani S .Pd.		S1

B. Hasil Penelitian

Peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru di mts ddi majene

Kepala madrasah bertugas memimpin madrasah dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas kemajuan sekolahnya, khususnya guru. Sebagai motivator, kepala madrasah berperan mendorong guru melaksanakan tugas secara profesional dengan cara:

- a. Menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis
- b. Menanamkan kedisiplinan, dengan menjadi contoh teladan
- c. Memberikan penghargaan atas prestasi guru
- d. Menciptakan lingkungan kerja kondusif, kecukupan sarana dan prasarana serta kesejahteraan guru.

Kepala madrasah bertugas memimpin dan memotivasi guru agar menciptakan suasana kerja yang baik, harmonis dan kondusif, hal ini dilakukan melalui pendekatan personal, pengaturan lingkungan kerja, serta pemberian dorongan dan penghargaan atas prestasi guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti di MTs DDI Majene, melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala madrasah dan beberapa tenaga pendidik lainnya di MTs DDI Majene menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru selalu di perhatikan dan diusahakan sebaik mungkin oleh kepala madrasah.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah MTs DDI Majene yaitu Bapak Hamzah, S.Ag, M.Pd.I, pada tanggal 28 juli 2025, berikut penjelasannya :

a. Pemberian motivasi

Pemberian motivasi merupakan salah satu aspek penting yang dijalankan oleh kepala madrasah untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal. Dalam konteks organisasi pendidikan seperti madrasah, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong semangat kerja guru melalui berbagai bentuk motivasi.



Gambar 4.2 Wawancara dengan Bapak Hamzah, Kepala Madrasah

Dalam hal terkait peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru, peneliti mewawancarai kepala madrasah, dengan pertanyaan peneliti “Menurut pendapat bapak, apa pentingnya motivasi terhadap kinerja guru” menjelaskan sebagai berikut :

“Motivasi untuk guru itu penting sekali karena dengan motivasi guru akan terpacu untuk melakukan/melaksanakan tugasnya, disamping itu motivasi

dapat memberikan semangat bagi guru, hal ini juga menjadi pengingat bagi guru.”⁴⁷

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala madrasah dengan baik menyadari akan pentingnya sebuah motivasi bagi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Mengingat pentingnya motivasi bagi kinerja guru, kepala madrasah selalu mengusahakan untuk melakukan motivasi dengan baik semua itu dilakukan semata mata agar guru senantiasa dapat menerima motivasi dengan baik pula.

Terkait pertanyaan peneliti kepada kepala madrasah “ untuk memotivasi kinerja guru tindakan apa yang bapak lakukan selaku kepala madrasah di sekolah ini” menjelaskan sebagai berikut :

“Adapun motivasi yang saya berikan disini kebanyakan saya sampaikan langsung kepada guru guru disini, misalnya ketika ada rapat atau pertemuan, hal ini agar guru senantiasa memperhatikan kedisiplinan, kehadiran di madrasah ataupun di kelas”⁴⁸

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa motivasi dapat dilakukan di tempat atau di situasi tertentu, yang artinya tidak terbatas hanya pada satu tempat atau waktu tertentu. Tidak hanya sampai disitu guru yang berprestasi selalu mendapat apresiasi dari kepala madrasah baik berupa pujian ataupun tindakan yang bersifat mendukung, hal ini berdasarkan pernyataan kepala madrasah dalam wawancara ;

b. Bentuk motivasi

Bentuk motivasi yang dibutuhkan para guru di madrasah, untuk itu kepala madrasah juga bisa memberikan motivasi lewat penghargaan atas prestasi,

⁴⁷ Hamzah, Kepala Madrasah, wawancara tanggal 28 juli 2025 di MTs DDI Majene

⁴⁸ Hamzah, Kepala Madrasah, wawancara tanggal 28 juli 2025 di MTs DDI Majene

pelatihan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan motivasi yang tepat dan beragam, diharapkan guru di madrasah lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya terus-menerus. Oleh karena itu guru yang berprestasi selalu mendapat apresiasi dari kepala madrasah baik berupa pujian ataupun tindakan yang bersifat mendukung, hal ini berdasarkan pernyataan kepala madrasah dalam wawancara ;

“Untuk guru yang aktif atau teladan di apresiasi melalui tindakan ialah berupa pujian secara langsung, dan pemberian sertifikat/piagam untuk guru yang berprestasi terkadang juga dalam bentuk piala”⁴⁹

Motivasi tersebut tidak hanya diberikan secara formal melalui rapat dan apresiasi seperti pemberian sertifikat, tetapi juga secara non formal melalui pendekatan personal saat guru berkumpul. Kepala madrasah aktif memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis terhadap guru yang terlambat sebagai upaya menjaga kedisiplinan. Hal itu sebagaimana pernyataan pada wawancara sebelumnya yakni kepala madrasah secara aktif dan rutin untuk memperhatikan kehadiran guru, memeriksa absensinya begitu pula kehadiran guru masuk kelas.

c. Kendala dalam memberikan motivasi

Dalam memberikan motivasi bukan tidak mungkin kepala madrasah tidak menemukan hambatan, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, terkait pertanyaan oleh peneliti kepada kepala madrasah “dalam memberikan motivasi terhadap kinerja guru kendala apa saja yang bapak alami” menjelaskan sebagai berikut :

“kalo masalah kendala atau hambatan tetap ji ada, walaupun sudah diberikan motivasi lewat kata-kata toh namun terkadang juga masih ada guru yang tidak berubah, misalnya masih terlambat masuk sekolah.”

⁴⁹ Hamzah, Kepala Madrasah, wawancara tanggal 28 juli 2025 di MTs DDI Majene

Menghadapi masalah tersebut kepala madrasah senantiasa membangun komunikasi yang terbuka dan memberikan dukungan moral agar guru merasa dihargai. Melanjutkan kalimat di atas kepala madrasah mengatakan :

“Untuk guru yang telat masuk sekolah, nah itu kami biasa lakukan teguran langsung dari teguran langsung apabila belum diindahkan ya kita kasi teguran yang tertulis, sejauh ini teguran yang dilakukan baru sampai disitu saja, teguran tertulis, belum sampai pada tahap ada yang gajinya di potong, tapi ya teguran tertulis adami, hal ini karena guru harus menjadi contoh teladan yang baik bagi peserta didik, dan agar supaya kesalahan tersebut tidak berulang di lain hari, agar tidak menjadi kebiasaan guru.

Untuk mengantisipasi adanya guru yang tersinggung dalam pemberian teguran kepala madrasah memiliki cara tersendiri yaitu untuk menyampaikan masukan dengan bijaksana dan penuh empati, sehingga teguran tersebut dapat diterima sebagai bentuk perhatian dan upaya bersama untuk peningkatan kinerja tanpa menimbulkan rasa tersinggung, hal ini sebagaimana dalam pernyataan berikut:

“Dalam memberikan motivasi saya ada satu pendekatan yang saya rasa paling efektif adalah pendekatan secara non formal, yakni dengan melakukan motivasi ketika guru sedang berkumpul, saya kesana ikut gabung dan melalui itu kita bercerita lalu memberikan motivasi, dengan cara ini motivasi yang diberikan lebih mudah sampai dan di terima oleh guru”.⁵⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs DDI Majene, Bapak Hamzah, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepada guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi tersebut tidak hanya diberikan secara formal melalui rapat dan apresiasi seperti pemberian sertifikat, tetapi juga secara non formal melalui pendekatan personal saat guru berkumpul. Kepala madrasah aktif memberikan teguran baik secara lisan maupun

⁵⁰ Hamzah, S.Ag, M.Pd.I, Kepala Madrasah, wawancara tanggal 28 juli 2025 di MTs DDI Majene.

tertulis terhadap guru yang terlambat sebagai upaya menjaga kedisiplinan. Dengan pendekatan yang humanis dan konsisten, motivasi menjadi lebih efektif dan diterima dengan baik oleh para guru, sehingga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme para pendidik di madrasah.



Gambar 4.3 wawancara dengan Guru Guru MTs DDI Majene

Adapun wawancara pendukung yang di lakukan dengan ibu Hj. St. Rukaiyah Umar S.Ag, selaku guru mata pelajaran Al-Qur'an Hadist di MTs DDI Majene, terkait pertanyaan menurut anda bagaimana pentingnya motivasi kinerja anda sebagai guru di sekolah ini ? sebagai berikut :

“Motivasi sangat penting, karena sudah tugas kita sebagai guru, adapun motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah antara lain, melaksanakan tugas dengan disiplin, datang tepat waktu dan bertanggung jawab.⁵¹”

⁵¹ Hj. St. Rukaiyah Umar, Tenaga Pendidik Akidah Ahlak, wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene

1. Motivasi Dari Kepala Madrasah

Motivasi memegang peran yang sangat signifikan dalam bidang pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah, karena berfungsi sebagai faktor penggerak utama yang mendorong baik peserta didik maupun guru untuk terlibat secara aktif dan penuh semangat dalam proses pembelajaran. Dengan adanya motivasi yang kuat, guru mampu memiliki arah yang jelas serta keterlibatan aktif dalam kegiatan pembelajaran, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam memberikan kerangka tujuan dan arahan pada aktivitas pembelajaran sehingga dapat berlangsung secara efektif dan bermakna.

Motivasi di madrasah berkontribusi dalam pembentukan karakter peserta didik sekaligus menjadi pendorong dalam pengembangan potensi mereka secara menyeluruh. Lingkungan madrasah yang kondusif yang ditunjang oleh sarana, prasarana, media pembelajaran, serta suasana yang mendukung motivasi yang berkelanjutan memastikan guru dapat melakukan tugas dengan baik. Bagi guru, motivasi dari kepala madrasah berfungsi sebagai dorongan agar mereka terus meningkatkan mutu pengajaran dan mengoptimalkan perhatian terhadap kebutuhan peserta didik berkelanjutan. Terkait pernyataan diatas peneliti melakukan wawancara terhadap ibu Rukaiyah Umar selaku guru alquran hadist, dengan pertanyaan bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari motivasi dari kepala madrasah terkait kinerja anda ?

“Alhamdulillah dengan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah yang ada di sekolah ini bisa berjalan lancar dan saya selalu bersemangat.”⁵²

Sejalan dengan pernyataan tersebut di dukung oleh Ibu Rahmawati, selaku guru Fiqih,

“dengan adanya motivasi saya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengajar dan berusaha untuk menjalankan tugas lebih optimal”⁵³

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kualitas dalam menjalankan tugas, khususnya dalam mengajar. Dengan adanya motivasi, seseorang akan merasa lebih berenergi, fokus, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik, sehingga hasil kerja juga menjadi lebih optimal. Hal ini menegaskan bahwa motivasi bukan hanya sebagai dorongan internal, tetapi juga sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan kepuasan kerja. Melanjutkan pernyataan tersebut beliau mengatakan,

“Adapun penghargaan yang diberikan kepada guru yang kinerjanya baik yaitu penghargaan berupa piagam. Untuk memotivasi kinerja guru kepala madrasah selalu menekankan sikap disiplin, tanggung jawab dan keteladanan”.⁵⁴

Motivasi menjadi kunci utama dalam membangun dan menjaga semangat kerja guru, yang merupakan tanggung jawab sekaligus panggilan profesi mereka. Dari hasil wawancara terlihat bahwa kepala madrasah memberikan motivasi

⁵² Rukaiyah Umar, Tenaga Pendidik Fiqih, Wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene.

⁵³ Raahmawati, Tenaga Pendidik Fiqih, Wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene.

⁵⁴ Hj. St. Rukaiyah Umar, Tenaga Pendidik Akidah Ahlak, wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene

secara konsisten dengan menekankan pentingnya disiplin, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, tetapi juga menumbuhkan rasa profesionalisme di kalangan guru. Dukungan moral serta penghargaan dalam bentuk piagam bagi guru berprestasi menjadi bentuk apresiasi yang memacu semangat dan dedikasi mereka lebih lanjut. Dengan demikian, peran kepala madrasah sangat strategis dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Motivasi yang diberikan melalui keteladanan dan penguatan nilai-nilai kedisiplinan dan tanggung jawab menjadi fondasi penting bagi keberhasilan proses pembelajaran di madrasah.

Adapun pendapat dari ibu Fadila, S. Pd I, selaku guru Akidah Ahlak di MTs DDI Majene, pernyataan diatas dibenarkan oleh ibu Fadila terksit pertanyaan peneliti bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja guru.

“Motivasi sangat penting karena dapat meningkatkan semangat saya dalam mengajar, ketika saya merasa dihargai dan di dukung oleh kepala madrasah saya menjadi lebih semangat mempersiapkan materi dan memberikan yang terbaik kepada peserta didik, motivasi juga membuat saya lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas saya sebagai guru.⁵⁵

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa motivasi dari kepala madrasah terbukti dapat meningkatkan semangat guru dalam belajar, disiplin dan tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan pernyataan berikut

“Saya sering mendapat motivasi dalam bentuk apresiasi seperti ucapan terimakasih, penghargaan saat rapat dan dukungan moral saat menghadapi

⁵⁵ Fadila, S. Pd I, Tenaga Pendidik Akidah Ahlak, wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majen

tantangan di kelas, kepala madrasah juga yang memberikan kesempatan untuk mengikuti workshop guna meningkatkan kompetensi. Saya merasa cukup di dukung terutama dalam hal pengembangan diri dan kebebasan dalam menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, kepala madrasah juga terbuka untuk diskusi dan masukan sehingga membuat saya merasa dihargai dan diperhatikan”.

Dapat kita lihat dukungan motivasi yang bahkan sekilas yang bahkan dianggap sepele oleh mungkin sebagian orang, justru dapat membesarkan hati seseorang, sebagai guru beliau merasa dihargai dengan apresiasi yang diberikan kepala madrasah tersebut, hal itu pula dikarenakan kepala madrasah tidak menyepelekan hal-hal kecil sebagaimana pernyataan diatas tadi seperti ucapan selamat ataupun pujian, kepala madrasah yang memiliki sikap keteladanan pun menjadi acuan bagi guru di MTs DDI Majene sebagaimana pernyataan berikut:

2. Keteladanan Kepala Madrasah

Kepala madrasah menunjukkan keteladanan melalui kedisiplinan, tanggung jawab dan sikap adil terhadap guru. Adapun penghargaan yang diberikan biasanya berupa ucapan selamat saat apel atau rapat, kepala madrasah juga sering menugaskan guru yang berprestasi untuk mewakili madrasah dalam kegiatan luar sebagai bentuk apresiasi. Dengan motivasi dari kepala madrasah saya merasa lebih dihargai dan dipercaya dalam melaksanakan tugas, sehingga saya lebih disiplin bertanggung jawab dan berusaha memberikan hasil yang terbaik”.⁵⁶

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif memberikan contoh keteladanan yang menekankan pentingnya kedisiplinan, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas guru.

⁵⁶ Fadila, S. Pd I, Tenaga Pendidik Akidah Ahlak, wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene

Pendekatan motivasi yang diterapkan tidak hanya bersifat formal, seperti pemberian penghargaan berupa piagam, tetapi juga berbentuk dukungan moral dan keteladanan yang ditunjukkan langsung oleh kepala madrasah. Kondisi ini berdampak positif terhadap semangat kerja guru, memperlancar proses pembelajaran, serta meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai motivator dinilai efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Oleh karena itu, strategi motivasi yang holistik dan humanis sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Selanjutnya pernyataan berdasarkan hasil wawancara tersebut dibenarkan oleh HJ. Mariany Said, S. Pd selaku guru bimbingan konseling di MTs DDI Majene, terkait pertanyaan peneliti bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja guru

“Motivasi memacu semangat bagi guru untuk kelangsungan kinerja guru bisa bagus, motivasi yang diberikan kepala madrasah berupa dorongan semangat untuk bekerja ,

Berdasarkan hasil wawancara tersebut memperkuat pernyataan sebelumnya bahwasanya dorongan motivasi dari kepala madrasah sangat penting dan memiliki pengaruh yang cukup baik untuk kinerja guru di sekolah.

“Alhamdulillah motivasi yang diberikan kepala madrasah sangat baik dan terlaksana, adapun apresiasi yang diberikan kepala madrasah ialah baik berupa piagam ataupun dorongan semangat. Dampak dari motivasi kepala madrasah terlihat pada keseharian kita sehari-hari dilingkungan madrasah baik dan menjadi contoh teladan”.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah dinilai sangat efektif dan terlaksana dengan baik. Apresiasi yang diberikan kepada guru, baik melalui pemberian piagam maupun dorongan moral,

⁵⁷ HJ. Mariany Said, S. Pd, Tenaga Pendidik bimbingan konseling, wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene

turut memperkuat motivasi tersebut. Dampak positif dari motivasi kepala madrasah ini terlihat jelas dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan madrasah, dimana guru-guru menunjukkan sikap profesional dan menjadi teladan yang baik bagi sesama staf dan peserta didik. Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai motivator sangat vital dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif di madrasah.

Selanjutnya pernyataan dengan pertanyaan yang sama pula dari peneliti kepada ibu Rahmawati S. Ag, guru Fikih di MTs DDI Majene, bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja guru.

“Dengan adanya motivasi dari kepala madrasah saya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengajar dan berusaha untuk menjalankan tugas lebih optimal, kepala madrasah sering menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif serta dalam menerapkan budaya disiplin di madrasah. Alhamdulillah motivasi dan dukungan dari kepala madrasah sangat menyenangkan dalam melaksanakan kinerja sebagai guru.

Dari pernyataan tersebut dapat kita ketahui motivasi bisa membuat seseorang itu termasuk guru memiliki semangat kerja sehingga hal tersebut bisa membuat kinerja guru semakin membaik, hal dikarenakan program rutin kepala madrasah yang tidak ada hentinya untuk terus mendorong dan memotivasi guru;

“Pemberian ucapan terimakasih dalam pertemuan rutin sekali dalam satu bulan pada saat guru berkinerja baik dan tetap memberikan dorongan untuk lebih meningkatkan kinerja. Dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja saya sebagai guru semakin semangat dalam menjalankan tugas dan penuh rasa tanggung jawab. Program kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru adalah setiap satu bulan sekali diadakan pertemuan rutin untuk mendorong guru tetap semangat menjalankan tugas dan mendengarkan keluhan guru dan solusinya”.⁵⁸

⁵⁸ Rahmawati S, Ag, Tenaga Pendidik Fikih, wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene.

Berdasarkan jawaban tersebut motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya pernyataan terkait pertanyaan peneliti bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja guru, dengan ibu Hapsah, S.Ag, M.Pd.I, SKI (Sejarah Kebudayaan Islam), sebagai berikut :

“Motivasi terhadap kinerja guru sangat penting karena motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru, motivasi yang diberikan kepala madrasah Alhamdulillah sangat baik dan terlaksana.

Dari pernyataan tersebut dapat kita lihat bahwa motivasi dari kepala madrasah penting untuk kinerja guru. Tidak hanya itu guru yang berprestasi juga mendapatkan apresiasi, pernyataan ini menjadi penguat jawaban sebelumnya.

“ untuk guru yang berprestasi diberikan apresiasi berupa piala. program motivasi yang diberikan kepala madrasah adalah melakukan penilaian langsung dari peserta didik, penilaian dari kepala madrasah kepada guru secara langsung baik berupa administrasi ataupun langsung, dampak yang saya rasakan pribadi dari motivasi kepala madrasah ialah kinerja saya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.”⁵⁹

Peneliti menilai bahwa motivasi memegang peranan penting sebagai faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah di MTs DDI Majene dinyatakan sangat efektif dan telah terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari adanya apresiasi nyata berupa pemberian piala kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan atas dedikasi mereka.

Terakhir wawancara dengan terkait pertanyaan peneliti bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja guru ibu Salfiah Chalil, S.Pd, guru IPA terpadu, sebagai berikut:

⁵⁹ Hapsah, S.Ag, M.Pd.I, Tenaga Pendidik SKI (Sejarah Kebudayaan Islam) wawancara tanggal 29 juli 2025 di MTs DDI Majene.

“Pembimbing motivasi sangat penting karena dapat memberikan arahan dan semangat kepada guru untuk produktif dan berkomitmen pada tugasnya. Motivasi yang saya dapatkan dari kepala madrasah berupa apresiasi atas kerja keras dan pencapaian, selain itu kepala madrasah sering memberikan dorongan untuk terus baik dan profesionalisme. Saya merasa kepala madrasah selalu memberikan dukungan yang sangat dibutuhkan baik dalam bentuk bimbingan langsung maupun dalam bentuk penyediaan fasilitas.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut beliau mengatakan pentingnya motivasi bagi guru sehingga guru lebih produktif dan berkomitmen pada tugasnya. Tidak hanya memotivasi kepala madrasah juga selalu menjadi contoh yang baik bagi warga sekolah terutama untuk para guru di MTs DDI Majene.

Kepala madrasah memberikan contoh yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya, keteladanan yang penuh dedikasi dan tanggung jawab menjadi motivasi bagi kami. Dari kinerja yang baik akan di apresiasi berupa pemberian piala, dengan motivasi yang baik dari kepala madrasah maka berdampak baik pula bagi kami sebagai guru”.⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan komitmen guru terhadap tugas-tugasnya. Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah memegang peranan penting sebagai faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas serta komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya. Dari hasil pengamatan dan refleksi peneliti, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah secara konsisten memberikan apresiasi terhadap usaha dan pencapaian guru, yang berfungsi sebagai bentuk pengakuan yang memperkuat semangat kerja. Apresiasi ini tidak hanya bersifat formal, melainkan juga tersampaikan melalui dorongan dan arahan yang terus-menerus untuk mendorong guru agar senantiasa meningkatkan kualitas kinerja dan menjaga profesionalisme dalam lingkungan pendidikan.

⁶⁰ Salfiah Chalil, S.Pd, Tenaga Pendidik IPA terpadu, wawancara tanggal 29 juli 2025

Pertemuan antara guru dan staf dalam sebuah rapat merupakan momen yang sangat penting, di mana kepala madrasah dapat menyampaikan ide serta pemikirannya guna mengembangkan dan meningkatkan kualitas madrasah. Dalam forum tersebut, dialog interaktif dapat berlangsung dengan baik. Kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan, sementara para guru juga berkesempatan untuk memberikan saran dan gagasan demi kemajuan madrasah.

3. Pemberian Penghargaan/*Reward*

Penghargaan atau reward adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada guru sebagai wujud pengakuan atas dedikasi, prestasi, dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan. Dalam konteks MTs DDI Majene, penghargaan diberikan dalam berbagai bentuk seperti piagam, piala, pujian secara langsung, dan dukungan moral yang bertujuan untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Terkait pernyataan di atas peneliti melakukan wawancara kepada ibu Fadila selaku guru akidah ahlak dengan menyajikan pertanyaan sebagai berikut, apa penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi ?

“Penghargaan yang diberikan biasanya berupa piagam/piala ucapan selamat saat apel atau rapat, kepala madrasah juga sering menugaskan guru yang berprestasi untuk mewakili madrasah dalam kegiatan luar sebagai bentuk apresiasi”.⁶¹

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwasanya pemberian penghargaan dari kepala madrasah biasanya berupa piagam atau piala, sejalan ungkapan tersebut, ibu Rukaiyah mengatakan :

⁶¹ Ibu Fadila tenaga pendidik akidah ahlak, wawancara 29 juli 2025

“Penghargaan diberikan kepada guru yang kinerjanya baik yaitu penghargaan berupa piagam.”⁶²

Sejalan dengan ungkapan tersebut, ibu Salfiah Chalil guru Ipa juga mengatakan :

“kepala madrasah memberikan apresiasi berupa piala”⁶³

Dengan singkat pula ibu Hapsah guru SKI mengatakan :

“kepala madrasah memberikan penghargaan berupa piala kepada guru yang berprestasi”⁶⁴

Pernyataan tersebut menguatkan ungkapan Ibu Fadila sebelumnya bahwasanya guru yang kinerjanya baik akan diapresiasi oleh bapak kepala madrasah, selanjutnya Ibu Fadila mengatakan :

“ apresiasi dari kepala madrasah bisa kadang berupa ucapan/ pujian secara langsung, penghargaan juga kadang diberikan saat rapat, atau dukungan saat menghadapi tantangan di kelas, kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti *workshop* untuk guru dapat meningkatkan kompetensi”.

dengan penjelasan diatas diketahui bahwa pemberian penghargaan diberikan kepada guru yang kinerjanya baik atau guru yang berprestasi. penghargaan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi dan kontribusi mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemberian penghargaan ini tidak hanya berfungsi sebagai apresiasi, tetapi juga sebagai strategi motivasi yang efektif untuk mendorong semangat kerja dan profesionalisme guru. Dengan demikian, peran kepala madrasah dalam memberikan penghargaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pengajaran di madrasah. Pemberian reward

⁶² Ibu Rukaiyah, Tenaga Pendidik alquran hadist, wawancara 29 juli 2025

⁶³ IbuSalfiah Chalil, Tenaga Pendidik Ipa, wawancara 29 juli 2025

⁶⁴ Ibu Hapsah, Tenaga Pendidik SKI, wawancara 29 juli 2025

tersebut juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

C. Pembahasan

Penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kontribusi yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru di lingkungan MTs DDI Majene. Motivasi yang diberikan kepala madrasah bukan hanya berupa penghargaan formal seperti piagam atau piala, tetapi juga dukungan moral, keteladanan, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme guru.

Kepala madrasah menjalankan peran manajerial dan kepemimpinan secara komprehensif dengan melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian terhadap aktivitas belajar mengajar. Melalui pelaksanaan program rutin berupa pertemuan bulanan, kepala madrasah memberikan apresiasi langsung kepada guru yang berprestasi sekaligus memberikan dorongan semangat kepada seluruh guru agar terus meningkatkan kualitas kerja. Strategi ini menjadi wadah penting untuk membangun komunikasi dua arah, di mana guru dapat menyampaikan aspirasi dan permasalahan yang mereka hadapi, serta memperoleh solusi yang konstruktif dari pimpinan.

Selain itu, kepala madrasah juga menilai kinerja guru secara sistematis dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk peserta didik, sehingga evaluasi

kinerja menjadi lebih objektif dan menyeluruh. Umpan balik yang diberikan dari penilaian ini menjadi dasar guru untuk melakukan refleksi diri dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru dari sisi kuantitas dan kualitas kerja, tetapi juga memperkuat budaya profesionalisme dan akuntabilitas di lingkungan madrasah.

Dukungan moral dan lingkungan kerja yang nyaman serta keteladanan kepala madrasah dalam disiplin dan tanggung jawab turut berperan sebagai sumber motivasi intrinsik bagi guru. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan pendidikan terbaik kepada peserta didik.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru terbukti sebagai faktor strategis yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas mengajar. Motivasi yang holistik, meliputi penghargaan, keteladanan, komunikasi yang efektif, serta evaluasi kinerja yang konstruktif, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berdaya saing.

4. Analisis hasil penelitian

Penelitian ini mengkaji bagaimana peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja guru di MTs DDI Majene. Hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan peran motivator yang sangat strategis dalam membangun semangat kerja serta tingkat profesionalisme guru.

a. Peran Motivasi Kepala Madrasah sebagai Pendorong Kinerja Guru

Kepala madrasah secara aktif memberikan motivasi kepada guru melalui berbagai bentuk penghargaan dan dukungan moral. Penghargaan yang diberikan tidak hanya berupa formalitas seperti piala atau sertifikat, tetapi juga apresiasi verbal yang disampaikan secara langsung dalam kegiatan formal seperti apel atau rapat rutin. Bentuk apresiasi tersebut berkontribusi meningkatkan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

b. Keteladanan Kepala Madrasah

Keteladanan yang ditampilkan oleh kepala madrasah dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas menjadi contoh nyata bagi guru. Sikap ini menjadi motivasi intrinsik yang membentuk budaya kerja positif di madrasah. Kepala madrasah yang konsisten menunjukkan dedikasi tinggi mendorong guru untuk menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme dalam melaksanakan tugas.

c. Penyediaan Lingkungan Kerja Yang Mendukung

kepala madrasah menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan memberikan ruang diskusi terbuka serta bimbingan langsung. Hal ini memungkinkan guru untuk mengemukakan aspirasi dan kendala yang dihadapi sehingga mereka merasa didukung secara psikologis dan profesional. Infrastruktur pendukung dan fasilitas yang tersedia juga menjadi faktor penting yang menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja guru.

d. Dampak Motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi yang efektif dari kepala madrasah berdampak nyata pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja guru. Guru-guru yang merasa didukung dan diapresiasi cenderung menunjukkan inisiatif tinggi, disiplin dalam pelaksanaan tugas, serta komitmen terhadap pengembangan kompetensi. Dengan demikian, motivasi yang diberikan berperan sebagai penggerak produktivitas dan loyalitas guru yang bermuara pada peningkatan mutu pembelajaran.

e. Evaluasi Sebagai Bagian Dari Motivasi

Kepala madrasah tidak hanya memberikan dorongan melalui motivasi positif, tetapi juga melakukan evaluasi kinerja secara sistematis yang melibatkan berbagai pihak, termasuk peserta didik. Evaluasi ini dilakukan untuk memberikan umpan balik konstruktif yang dapat dijadikan dasar refleksi dan pengembangan kinerja guru ke depannya.

f. Kesimpulan Analisis

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru di MTs DDI Majene terbukti signifikan dan multifaset. Motivasi yang disalurkan melalui penghargaan, dukungan moral, keteladanan, dan evaluasi kinerja berhasil menciptakan suasana kerja yang produktif dan profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara individual tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah secara menyeluruh.

Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif dalam dunia pendidikan, khususnya peran kepala madrasah sebagai

agen motivasi yang mampu menjembatani aspirasi guru dengan tujuan lembaga pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti yang berjudul peran kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru di MTs DDI Majene, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi manajerial secara formal, tetapi juga aktif menciptakan suasana kerja yang nyaman, kolaboratif, dan kondusif melalui pendekatan yang humanis dan komunikatif.

Motivasi yang diberikan berupa dorongan langsung, penghargaan dalam bentuk piagam atau piala bagi guru berprestasi, serta apresiasi verbal seperti ucapan terima kasih dan pujian saat pertemuan rutin bulanan. Strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan rasa percaya diri, profesionalisme, dan komitmen guru untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga melakukan penilaian terhadap kinerja guru, baik melalui evaluasi administrasi maupun penilaian langsung yang juga melibatkan umpan balik dari peserta didik, sehingga tercipta sistem pengawasan yang transparan dan konstruktif.

Pendekatan motivasi yang holistik ini berdampak positif pada peningkatan kualitas kinerja guru secara menyeluruh, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kerja. Kepala madrasah juga menjadi teladan yang baik dengan menunjukkan

disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi yang konsisten, sehingga guru-guru termotivasi untuk meniru sikap tersebut. Program pertemuan rutin bulanan yang digunakan sebagai forum untuk memberikan apresiasi dan sekaligus mendengarkan keluhan guru, menjadi sarana efektif untuk membangun komunikasi dua arah dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai motivator sekaligus pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan yang tepat menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan profesionalisme guru di MTs DDI Majene. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan model motivasi ini sangat direkomendasikan agar kualitas pendidikan di madrasah terus meningkat dan berjalan dengan berkelanjutan.

B. Saran

1. Kepala madrasah sebaiknya memperkuat dan mempertahankan berbagai bentuk motivasi, baik formal maupun non formal, secara berkelanjutan. Program rutin seperti pertemuan bulanan, pemberian penghargaan, serta pendekatan personal yang humanis perlu dijalankan konsisten agar semangat kerja guru tetap terjaga.
2. Di sarankan untuk meningkatkan komunikasi efektif antara kepala madrasah dengan guru melalui forum diskusi rutin yang tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga menampung aspirasi, keluhan,

dan ide guru. Hal ini dapat mempererat hubungan kerja dan menciptakan solusi bersama atas kendala yang dihadapi.

3. Selain piagam dan piala, kepala madrasah dapat mengembangkan bentuk apresiasi lain yang lebih variatif, misalnya sertifikat keikutsertaan workshop, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, atau pemberian insentif lain yang mendorong peningkatan profesionalisme guru.
4. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terkait pengaruh motivasi kepala madrasah terhadap aspek lain dalam dunia pendidikan, seperti prestasi siswa, efektivitas pembelajaran, dan kepuasan kerja guru sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet; I, CV. syakir Media Press. 2021.
- Kementerian Agama RI. *Alquran dan Terjemahnya*, Bandung, 2021
- Syafri, dan Zen Zelhendri, *Dasar-dasar ilmu Pendidikan*, Depok : kencana. 2017
- Wayan Widiana, *Validasi penyusunan instrument penelitian Pendidikan*, Ketut Gading. T.t
- Harahap Nursapia. *Penelitian Kualitatif*, Cet. I ; Medan: Wal Ashri Publishing, 2021.
- Muktar Hadi. *Kepemimpinan Madrasah*, Cet. I; Yogyakarta: Metrouniv Perss, 2021
- Syawaliarti. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru*. Vol. 6, No. 1, 2022
- Hidayat Rahmat dan Wijaya Candra. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. I; medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia “LPPPI” 2017.
- Bodi, Idham Kholid. *Koroang Mala’bi’: Al-Qur’an Terjemahan Bahasa Mandar dan Indonesia*. Makassar: Balitbang Agama Makassar, 2019.
- Sidiq Umar dan Moh. Choiri Miftachul, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Cet. I; Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Zulkifli Tanjung, Abdurrahim dan Handoko, “*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* Jurnal PGMI STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara” BUNAYYA, Vol. 2 No. 3 2021
- Neni Rohaenah, *Peran Kepala Madrasah dalam Pencapaian Kinerja Madrasah*, Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, Vol. 3 No 2, 2019
- Sidiq Umar. *Etika dan profesi keguruan*. Cet. I; Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.
- Asyari Saiful, *Kepemimpinana transformatif kepala madrasah*. Yogyakarta; Pustaka Ilmu, 2020.
- Dedi sahaputra napiputulu, *Etika Profesi Guru Pendidikan Islam*, Cet. I; Sukabumi : Haura Utama, 2020.
- Elsinar Girsang. *Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Kinerja Guru Pada SD Negeri 007 Teluk Sebong Kecamatan Teluk Sebong*, Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan : Vol 4, No.2. 2020.
- Hidayat Rahmat dan Wijaya Candra, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*.
- Tesaurus bahasa indonesia pusat Bahasa*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

- Munirah, menjadi guru beretika dan profesional, Cet. I ; CV. Insan Cendekia Mandiri, Padang, 2020
- Novianty djafri, Manajemen kepemimpinan kepla sekolah. Cet. II; Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Sentono Tarto, Pengembangan Model Kepemimpinan “ Berbasis Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara ” klaten : CV Citta Gracia, 2019.
- Siti Maisaroh dan danuri, administrasi dan supervisi pendidikan, Cet. I;. Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020.
- Syaiful Asyari, Kepemimpinan transformatif kepala sekolah, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Purnomo Halim, *Psikologi Pendidikan, Lembaga Penelitian, Publikasi Dan Pengabdian Masyarakat “ LP3M”* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019.
- Muntazaam, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah, Manajemen Pendidikan Islam Vol 1, No.1.* 2020.
- Sari, R. N. Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Triangulasi untuk Validitas Data. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 2022
- Buku Monograf Kinerja Guru dan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI
- Khoiriyah dkk, *“Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah”* 2022
- Denok Sunarsih, *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*, Serang Banten, 2020
- Desanta Muliavisitama, Syawaliarti, *"Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru,"* Vol. 6, No. 1, Tahun 2022.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

A. Tujuan Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh dan mempermudah dalam mengumpulkan data atau informasi secara langsung.

Narasumber

1. Kepala Madrasah MTs DDI Majene
2. Guru guru MTs DDI Majene

B. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan Kepada Kepala Madrasah

1. Menurut anda apa pentingnya motivasi terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi itu penting?
3. Untuk memotivasi kinerja guru tindakan apa yang bapak lakukan ?
4. Kapan bapak memberikan motivasi terhadap guru
5. Kendala/hambatan apa saja yang bapak alami selama memberikan motivasi terhadap guru?
6. Untuk guru yang berprestasi, reward apa yang bapak berikan ?
7. Bagaimana motivasi kinerja guru dalam keteladanan,kompensasi/reward?

Pertanyaan Untuk Guru

1. Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini?
2. Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah?
3. Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?

4. Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?
5. Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?
6. Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?
7. Apa yang anda lakukan ketika anda mendapatkan teguran dari kepala madrasah terkait kinerja anda sebagai guru?
8. Bagaimana dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja anda?
9. Apa program motivasi yang pernah di lakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru?
10. Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?

DAFTAR WAWANCARA

Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara dengan Kepala Madrasah MTs DDI Majene

Informan : Bapak Hamzah S, Ag. M.Pd

No	Pertanyaan	Jawaban	Informan
1	Menurut bapak bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja guru di sekolah ini	Motivasi untuk guru itu penting sekali karena dengan motivasi guru akan terpacu untuk melakukan/melaksanakan tugasnya, disamping itu motivasi dapat memberikan semangat bagi guru, juga menjadi pengingat bagi guru	Kepala madrasah ➤ Hamzah S,Ag. M.Pd
2	Apakah motivasi itu penting?	Sangat penting	
3	Untuk memotivasi kinerja guru tindakan apa yang bapak lakukan ?	Apresiasi semacam pemberian sertifikat/piagam	
4	Kapan bapak memberikan motivasi terhadap guru	motivasi yang saya berikan disini kebanyakan saya sampaikan langsung kepada guru guru disini, misalnya ketika ada rapat, pertemuan	
5	Kendala/hambatan apa saja yang bapak alami selama memberikan motivasi terhadap guru?	kendala yang dialami dalam memberikan motivasi ini, terkadang masih ada guru yang tidak masuk tepat waktu	
6	Untuk guru yang berprestasi, reward apa yang bapak berikan ?	untuk guru yang aktif atau teladan di apresiasi melalui tindakan ialah berupa pujian secara langsung, dan pemberian sertifikat untuk guru yang berprestasi.	
7	Bagaimana motivasi kinerja guru dalam	Menjadi contoh yang baik untuk guru, nasehat motivasi di	

	keteladanan, kompensasi/reward?	setiap pertemuan, memperhatikan kedisiplinan, kelas, dan apresiasi bagi guru berprestasi	
--	------------------------------------	---	--

Wawancara dengan guru MTs DDI Majene

Narasumber : Fadila S.Pd

Jabatan : Guru Akidah Akhlak

No	Pertanyaan	Jawaban	responden
1	Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini	Motivasi sangat penting karena dapat meningkatkan semangat saya dalam mengajar, ketika saya merasa dihargai dan di dukung oleh kepala madrasah saya menjadi lebih semangat mempersiapkan materi dan memberikan yang terbaik kepada peserta didik	Guru akidah akhlak ➤ Fadila, S. Pd I,
2	Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah	Saya sering mendapat motivasi dalam bentuk apresiasi seperti ucapan terimakasih, penghargaan saat rapat dan dukungan moral saat menghadapi tantangan di kelas, kepala madrasah juga yang memberikan kesempatan untuk mengikuti worckshop guna meningkatkan kompetensi	
3	Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?	Saya merasa cukup didukung, terutama dalam hal pengembangan diri, dan kebebasan dalam menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, kepala madrasah juga terbuka untuk diskusi dan masukan, sehingga membuat saya merasa dihargai dan di perhatikan.	
4	Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?	Motivasi yang baik adalah motivasi yang bersifat membangun seperti pemberian penghargaan, komunikasi yang baik contoh nyata dari kepala	

		madrasah adanya perhatian kesejahteraan guru dan suasana kerja yang nyaman juga merupakan bentuk motivasi.	
5	Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?	Kepala madrasah menunjukkan keteladanan melalui kedisiplinan tanggung jawab, dan sikap adil terhadap guru.	
6	Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?	Penghargaan yang diberikan biasanya berupa piagam/piala ucapan selamat saat apel atau rapat, kepala madrasah juga sering menugaskan guru yang berprestasi untuk mewakili madrasah dalam kegiatan luar sebagai bentuk apresiasi.	
7	Apa yang anda lakukan ketika anda mendapatkan teguran dari kepala madrasah terkait kinerja anda sebagai guru?	Menjadikan teguran tersebut evaluasi, intropeksi diri dan berusaha memperbaiki kekurangan saya.	
8	Bagaimana dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja anda?	Dampaknya sangat positif, saya merasa lebih dihargai dan di percaya dalam melaksanakan tugas, motivasi dari kepala madrasah membuat saya lebih disiplin, bertanggung jawab dan berusaha memberikan hasil yang terbaik.	
9	Apa program motivasi yang pernah di lakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja	Mengadakan pelatihan pengembangan diri, pertemuan rutin yang bersifat membangun dan menyelesaikan masalah.	

	guru?		
10	Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?	Membangun komunikasi yang baik, memperhatikan kesejahteraan guru, memberikan kesempatan guru mengikuti pelatihan	

Narasumber : HJ. Mariany Said, S.Pd

Jabatan : Guru BK

No	Pertanyaan	Jawaban	responden
1	Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini	Sangat penting karena motivasi memacu semangat bagi guru untuk kelangsungan kinerja yang bagus .	➤ Guru BK HJ. Mariany Said, S. Pd
2	Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah	Berupa dorongan semangat untuk bekerja.	
3	Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?	Alhamdulillah motivasi yang diberikan kepala madrasah sangat baik dan terlaksana	
4	Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?	rekan kerja yang saling mendukung perhatian dari semua personil sekolah penggajian yang cukup lancar	
5	Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?	Alhamdulillah sangat baik dan terlaksana.	
6	Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?	Memberikan apresiasi baik berupa piala/piagam maupun ucapan semangat.	
7	Apa yang anda lakukan ketika anda mendapatkan teguran dari kepala madrasah terkait kinerja anda sebagai guru?	Memperbaiki diri agar selalu menjadi yang terbaik.	
8	Bagaimana dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap	Terlihat pada keseharian kita sehari-hari di lingkungan madrasah, baik dan menjadi contoh teladan.	

	kinerja anda?		
9	Apa program motivasi yang pernah di lakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru?	Melakukan penilaian langsung dari peserta didik, penilaian langsung dari kepala madrasah baik di dalam kelas maupun di luar kelas.	
10	Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?	Lebih ditingkatkan lagi disiplin dalam mengajar baik untuk guru maupun peserta didik.	

Narasumber : Rahmawati S. Ag

Jabatan : Guru fikih

No	Pertanyaan	Jawaban	responden
1	Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini	Dengan adanya motivasi, saya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengajar dan berusaha untuk menjalankan tugas lebih optimal.	➤ Guru Fikih Rahmawati S.Ag
2	Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah	Kepala madrasah sering menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif serta dalam menerapkan budaya disiplin di madrasah.	
3	Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?	Alhamdulillah motivasi dan dukungan dari kepala madrasah sangat menumbuhkan sangat menyenangkan dalam melaksanakan kinerja guru.	
4	Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?	Motivasi yang dapat menumbuhkan semangat kerja dalam menjalankan tugas sebagai guru.	
5	Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?	Kepala madrasah sering dapat dijadikan teladan, misalnya beliau sering datang tepat waktu, disiplin dan tata tertib di sekolah.	
6	Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?	untuk guru yang berprestasi diberikan apresiasi berupa piala atau piagam	
7	Apa yang anda lakukan ketika anda mendapatkan teguran dari kepala madrasah	Mendengarkan nasehatnya dan menjalankan apa-apa saja yang disampaikan demi untuk meningkatkan kinerja sebagai guru.	

	terkait kinerja anda sebagai guru?		
8	Bagaimana dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja anda?	Dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja adalah kita sebagai guru semakin semangat dalam menjalankan tugas dan kinerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	
9	Apa program motivasi yang pernah di lakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru?	Program kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru adalah setiap bulan ada pertemuan rutin untuk mendorong guru tetap semangat menjalankan tugas dan mendengar keluhan guru dan memcarikan solusinya.	
10	Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?	Yang dilakukan selama ini untuk memotivasi kinerja guru tetap di lanjutkan kiat-kiatnya sehingga semakin terjalin hubungan yang kolaboratif antar warga madrasah.	

Narasumber : Salfiah Chalil, S.Ag

Jabatan : Guru IPA Terpadu

No	Pertanyaan	Jawaban	responden
1	Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini	Pembimbing motivasi sangat penting karena dapat memberikan arahan dan semangat kepada guru untuk hidup produktif dan berkomitmen pada tugasnya.	➤ Guru IPA terpadu Salfiah Chalil S.Pd
2	Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah	Berupa apresiasi atas kerja keras dan pencapaian yang telah dilakukan, selain itu kepala madrasah sering memberikan dorongan untuk terus berkembang.	
3	Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?	Saya merasa kepala madrasah selalu memberikan dukungan yang sangat di butuhkan baik dari bentuk bimbingan langsung maupun dalam bentuk penyediaan fasilitas.	
4	Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?	Motivasi yang dapat memberikan rasa penghargaan, menginspirasi untuk berkembang lebih baik, dan kepala madrasah selalu memberikan motivasi mendorong guru untuk terus berkarya.	
5	Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?	Kepala madrasah memberikan contoh yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya, keteladanan yang penuh dedikasi dan tanggung jawab menjadi motivasi bagi kami.	
6	Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?	Memberikan apresiasi berupa piala atau piagam.	
7	Apa yang anda lakukan ketika anda	Memperbaiki dan supaya lebih baik lagi.	

	mendapatkan teguran dari kepala madrasah terkait kinerja anda sebagai guru?		
8	Bagaimana dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja anda?	Berdampak lebih baik	
9	Apa program motivasi yang pernah dilakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru?	Melakukan penilaian langsung dari peserta didik, penilaian langsung dari kepala madrasah kepada guru-guru secara baik	
10	Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?	Lebih ditingkatkan kedisiplinan dalam proses pembelajaran dan tanggung jawa yang diberikan seperti piket harian.	

Narasumber : HJ. ST. Rukaiyah Umar S. Ag

Jabatan : Guru Alqur'an Hadist

No	Pertanyaan	Jawaban	responden
1	Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini	Sangat penting, karena sudah tugas kita sebagai guru	➤ Guru alqur'an Hadist HJ. ST. Rukaiyah Umar S. Ag
2	Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah	Motivasinya antara lain, melaksanakan tugas dengan disiplin, dengan datang tepat waktu di sekolah, melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	
3	Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?	Alhamdulillah dengan motivasi dan dukungan dan dukungan dari kepala madrasah yang ada di sekolah bias berjalan lancar dan selalu bersemangat.	
4	Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?	Menurut saya motivasi untuk selalu disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	
5	Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?	Alhamdulillah dengan keteladanan dan kompensasi sangat baik.	
6	Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?	Penghargaan yang diberikan kepada guru yang kinerjanya baik yaitu penghargaan berupa piagam.	
7	Apa yang anda lakukan ketika anda mendapatkan teguran dari kepala madrasah terkait kinerja anda sebagai guru?	Kita harus memperbaiki diri agar lebih baik.	

8	Bagaimana dampak motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja anda?	Dampaknya agar kinerja kita lebih baik.	
9	Apa program motivasi yang pernah di lakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru?	Programnya yakni, disiplin, tanggung jawab, keteladanan.	
10	Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?	Saran untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru antara lain selalu disiplin dalam mengajar agar menjadi teladan bagi guru yang lain.	

Narasumber : Hapsah S.Ag, M.Pd

Jabatan : Guru SKI

No	Pertanyaan	Jawaban	responden
1	Menurut anda bagaimana pentingnya motivasi terhadap kinerja anda sebagai guru di sekolah ini	Sangat penting karena motivasi merupakan salah satu factor yang sangat mempengaruhi.	,
2	Motivasi seperti apa yang anda dapatkan dari kepala madrasah	Motivasi dalam hal kesadaran pada diri sendiri tentang tanggung jawab sebagai PNS.	
3	Bagaimana anda merasakan motivasi dan dukungan dari kepala madrasah terkait kinerja anda?	Sangat bangga dan bersemangat.	
4	Menurut anda motivasi yang baik itu seperti apa, terkait kinerja anda sebagai guru?	Salah satu motivasi yang kami dapatkan terkait kinerja yaitu, rekan kerja yang baik saling membantu dan penggajian yang cukup.	
5	Bagaimana motivasi kepala madrasah terkait keteladanan, dan kompensasi?	Alhamdulillah baik dan terlaksana.	
6	Apa penghargaan atau reward yang di berikan kepada guru yang kinerjanya baik/berprestasi?	Memberikan apresiasi berupa piala.	
7	Apa yang anda lakukan ketika anda mendapatkan teguran dari kepala madrasah terkait kinerja anda sebagai guru?	.memperbaiki diri supaya lebih baik lagi.	
8	Bagaimana dampak	Berdampak lebih baik .	

	motivasi dari kepala madrasah terhadap kinerja anda?		
9	Apa program motivasi yang pernah dilakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi kinerja guru?	Melakukan penilaian langsung dari peserta didik, penilaian langsung dari kepala madrasah kepada guru baik berupa administrasi ataupun langsung.	
10	Apa saran anda untuk kepala madrasah dalam memotivasi kinerja guru?	Lebih ditingkatkan kedisiplinan dalam proses pembelajaran.	

Lampiran 2 Panduan Observasi

Hasil Observasi

	Aspek yang di amati	Indicator observasi	Deskripsi/tindakan yang amati
1	Pemberian motivasi secara langsung	Apresiasi verbal, arahan, maupun dorongan	Kepala madrasah memberikan pujian saat rapat
2	Sikap keteladanan kepala madrasah	Disiplin, tanggung jawab, konsistensi perilaku	Kepala madrasah datang tepat waktu, menegakkan aturan
3	Pelaksanaan program motivasi	Workshop, pelatihan, bimbingan	Kepala madrasah mengorganisir pelatihan untuk guru
4	Suasana interaksi kepala madrasah dan guru	Keterbukaan dan komunikasi dua arah	Kepala madrasah menerima masukan guru secara terbuka
5	Respon guru terhadap motivasi	Reaksi positif, peningkatan disiplin	guru lebih aktif dalam pertemuan n rutin setiap sebulan sekali, apel dan di kelas

Lampiran 3

Data pendidik

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi		Tersertifikat	
	L	P	S1	S2	Sudah	Belum
PNS	2	9	8	3	10	1
PPPK	1	1	2	0	2	0
GTY	5	3	7	1	0	0
Jumlah	8	13	17	4	12	1

Tenaga Kependidikan

Jenis kepegawaian	Jenis kelamin		Kualifikasi pendidikan				
	L	P	SD/MI	SMP/MTs	SMA/MA	D3	S1
ASN	0	0	0	0	0	0	0
PTY	4	2	0	1	2	0	3
Jumlah	4	2	0	1	2	0	3

Data Jumlah Peserta Didik Di Madrasah

No	Kelas	L	P	Jumlah
1	VII A	11	8	19
2	VII B	9	9	18
3	VII C	11	6	17
4	VIII A	11	7	18
5	VIII B	10	7	17
6	VIII C	9	8	17
7	IX A	8	14	22
8	IX B	8	14	22
Jumlah		77	73	150

Data keadaan Pendidik dan tenaga pendidik di MTs DDI Majene

No	Nama	Jabatan	Pendidik terakhir
1	Hamzah S,Ag. M.Pd	Kepala madrasah	S2
2	Hj Rahmawati S.Ag. M.Pd	Fikih	S2
3	Hj. Mariany S.Pd	Bk	S1
4	Hapsah S.Ag,M.Pd.I	Ski	S2
5	Rahmatiah S.Ag.	Bahasa arab	S1
6	Hj.St.Rukaiyah Umar S.Ag	Quran hadist	S1
7	Nurpaisyah F, S.Pd.	Bahasa Indonesia	S1
8	Salfiah Chalil S.Pd.	Ipa terpadu	S1
9	Padilah S.Pd.I	Akidah akhlak	S1
10	Muhammad Ilham S.Pd.	Mate matika	S1
11	Kadaria S.Pd.I	Pendidikan bahasa inggris	S1
12	Sofyan S.Pd.	Bahasa Indonesia	S1
13	Sakinah S.Pd		S1
14	Muhammad Sidiq S.Pd.I		S1
15	Amran		SMA/SMK/MA
16	Sahabuddin S.Pd.I		S1
17	Nurfitrah S.I.P		S1

18	Hasmiati S.Pd.		S1
19	Mahmud S.Pd.		S1
20	Alamsyah		SMA/SMK/ MA
21	Herman S,SP.		S1
22	Nurmadinah Syahid S.Pd.		S1
23	Hiddiawati S.S		S1
24	Hidayana Rusdin S.T		S1
25	Juliana S.Pd.		S1
26	Muh. Arif Budiman SE		S1
27	Nirwana SE		S1
28	Sri Wahyuni Yusuf Amd.kom		D3
29	Indrayani S .Pd.		S1

Lampiran 5

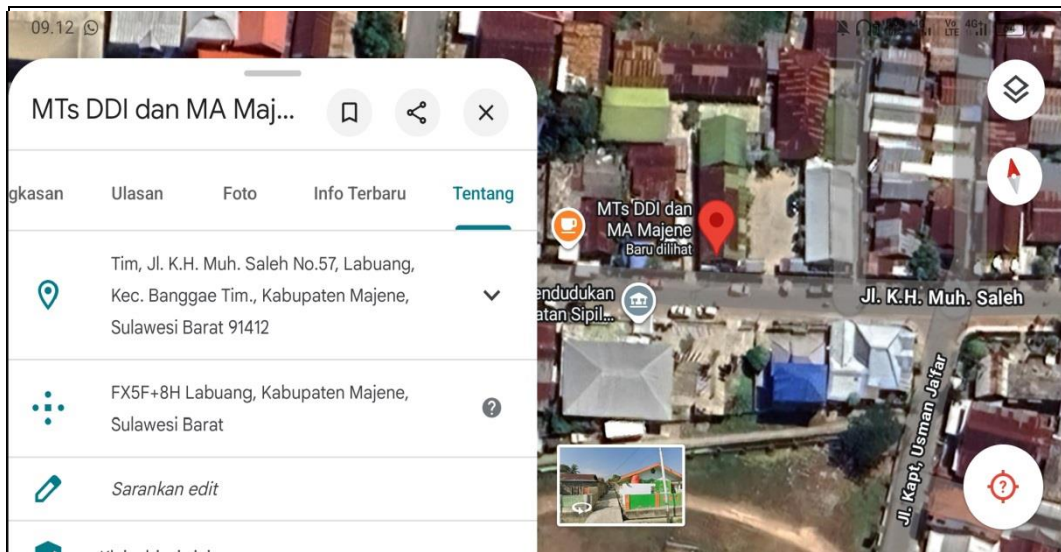
Dokumentasi penelitian



Foto tampak depan MTs DDI Majene



Tampak depan kantor MTs DDI Majene



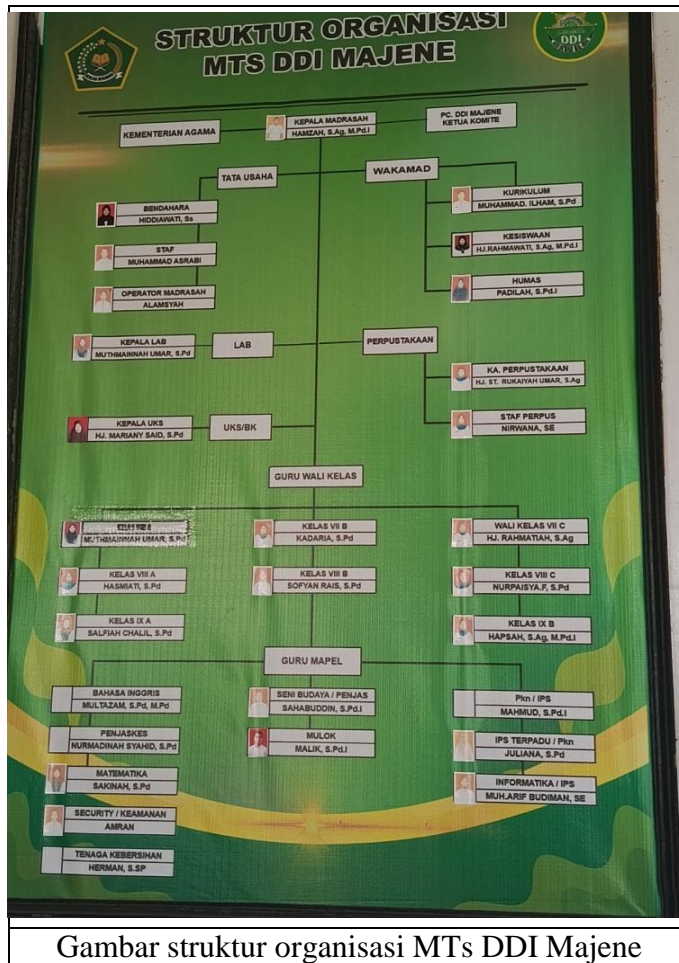
Lokasi MTs DDI Majene



Foto saat melakukan wawancara dengan kepala madrasah



Foto saat wawancara dengan guru MTs DDI Majene



Gambar struktur organisasi MTs DDI Majene

MADRASAH TSANAWIYAH DDI MAJENE

VISI MADRASAH
Terbentuknya Generasi Yang Religius, Unggul Dalam Pengetahuan, Keterampilan Dan Teknologi Yang Berwawasan Lingkungan

MISI MADRASAH

- Melaksanakan Peningkatan Sdm Yang Cakap Dan Berakhlak Mulia
- Melaksanakan Pengembangan Kurikulum Sesuai Kebutuhan Masyarakat
- Melaksanakan Pengembangan Proses Pembelajaran Berbasis ICT
- Melaksanakan Pengembangan Fasilitas Pendidikan Yang Memadai
- Melaksanakan Pengembangan Manajemen Madrasah
- Melaksanakan Peningkatan Penilaian Prestasi Akademik Dan Non Akademik.
- Melaksanakan Program Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (PHBS)
- Meningkatkan Partisipasi Aktif Masyarakat Dalam Pengembangan Madrasah

TUJUAN MADRASAH

- Terwujudnya Pribadi Yang Cakap, Disiplin Serta Berakhlak Mulia
- Terwujudnya Kurikulum Merdeka Sesuai Dengan Kebutuhan Masyarakat
- Terwujudnya Proses Pembelajaran Yang Efektif Dan Menyenangkan Berbasis Information and Communication Technology (ICT).
- Tersedianya Sarana Dan Prasarana Pendidikan Yang Relevan
- Terwujudnya Manajemen Pengelolaan Pendidikan Yang Terstandar
- Terwujudnya Sistem Penilaian Pendidikan Yang Terstandar
- Terwujudnya Madrasah Ramah Lingkungan, Bersih Dan Sehat
- Terwujudnya Partisipasi Aktif Masyarakat Dalam Pengembangan Madrasah

Gambar visi misi MTs DDI Majene



Gambar Pemberian sertifikat kepada guru dan peserta didik beprestasi



Gambar Pemberian sertifikat kepada guru beprestasi



Gambar Pemberian sertifikat kepada guru beprestasi



Gambar Pemberian sertifikat kepada guru beprestasi

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Risna S, lahir pada tanggal 17 Desember tahun 2000 di Limboro, Kecamatan Sendana, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Merupakan anak ke lima dari 7 bersaudara dari pasangan Bapak Sahril dan Ibu Rahmatiah.

Penulis memulai pendidikan di SD no. 19 Limboro, lulus pada tahun 2012 pada tahun itu juga melanjutkan pendidikannya di MTs DDI Limboro lulus pada tahun 2015, dan melanjutkan pendidikannya di MA DDI Limboro dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 melalui jalur UMPTKIN. penulis diterima menjadi mahasiswa pada program Pendidikan Agama Islam jurusan Tarbiyah dan Keguruan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene.