

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI
DAN PENGUATAN KINERJA GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH NURUL HUDA LERAN GRESIK**

SKRIPSI

Oleh:

TITIN AGUSTIN ARIF HIDAYATI
D93219105



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Dosen Pembimbing I

Dr. Hanun Asrohah, M. Ag.
NIP. 196804101995032002

Dosen Pembimbing II

Dr. Ali Mustofa, S. Ag. M. Pd.
NIP. 197612252005011008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : TITIN AGUSTIN ARIF HIDAYATI

NIM : D93219105

JUDUL : PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI DAN PENGUATAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH NURUL HUDA LERAN GRESIK

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil peneliti
atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 Desember 2022

Yang menyatakan



Titin Agustin Arif Hidayati

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : TITIN AGUSTIN ARIF HIDAYATI

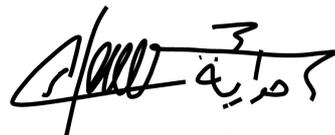
NIM : D93219105

JUDUL : PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI DAN PENGUATAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH NURUL HUDA LERAN GRESIK

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil peneliti
atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 Desember 2023

Yang menyatakan



Titin Agustin Arif Hidayati

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : TITIN AGUSTIN ARIF HIDAYATI

NIM : D93219105

JUDUL : PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI DAN PENGUATAN KINERJA GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH NURUL HUDA LERAN
GRESIK

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 05 Januari 2023

Pembimbing I,



Dr. Hanun Asrohah, M. Ag.
196804101995032002

Pembimbing II,



Dr. Ali Musthofa, S. Ag. M.Pd.
197612252005011008

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Titin Agustin Arif Hidayati ini telah dipertahankan didepan
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 12 Januari 2023



Dekan,

Prof. Dr. H. Mohamad Thohir, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197407251978031001

Penguji I

Dr. Mukhlis-hab-rusi, S.Pd.

NIP. 196805051994032001

Penguji II

H. Nur Hafidha, S.Ag.

NIP. 197308022009012003

Penguji III

Dr. Hanun Asroqoh, M.Ag.

NIP. 196804101995032002

Penguji IV

Dr. Ali Mubtola, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197612252005011008

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Titin Agustin Arif Hidayati
NIM : D93219105
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
E-mail address : titinagustinarif@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI DAN PENGUATAN
KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NURUL HUDA LERAN GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Januari 2023

Penulis

(Titin Agustin Arif Hidayati)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
3. Manfaat Penelitian.....	10
4. Definisi Konseptual	10
F. Keaslian Penelitian	16
G. Sistematika Pembahasan	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
A. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi.....	23
1. Pengertian Peran dan Fungsi Kepala Madrasah.....	23
2. Pengertian Motivasi Kerja	29
3. Unsur-unsur penggerak Motivasi Kerja.....	32
B. Penguatan Kinerja Guru	32
1. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	32
2. Standar Beban Kerja Guru	34
3. Penilaian Kinerja Guru.....	35
4. Manfaat Penguatan Kinerja Guru	37
C. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru	39
D. Prespektif teoritis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian	45

B. Sumber Data dan Informasi Penelitian.....	47
C. Metode Pengumpulan Data	48
D. Teknik Analisa Data.....	54
E. Keabsahan Data	56
F. Pedoman Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Deskripsi Subjek.....	63
1. Sejarah Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik	63
2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.....	66
3. Letak Lokasi Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik	66
4. Sarana dan Prasarana Madrasah.....	67
5. Ekstrakurikuler Madrasah	67
6. Data Prestasi Madrasah/Siswa	67
B. Penyajian Data.....	69
1. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik	70
2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru	82
C. Analisis Data	86
1. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik	86
2. Faktor penghambat dan faktor pendukung Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.....	93
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian	47
Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi	50
Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Wawancara	51
Tabel 3. 4 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi	54
Tabel 3. 5 Pedoman Observasi	58
Tabel 3. 6 Pedoman Wawancara	59
Tabel 3. 7 Pedoman Dokumentasi	60



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRAK

Titin Agustin Arif Hidayati (D93219105), Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dosen Pembimbing I, Dr. Hanun Asrohah, M.Ag dan Dosen Pembimbing II, Dr. Ali Mustofa, M.Pd.

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan menjadi tombak ukur dari peningkatan dan perkembangan kinerja guru di madrasah. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat terlaksana dan tercapai apabila kepala madrasah mampu memberikan motivasi kepada bawahannya. Adapun fokus penelitian yang peneliti kembangkan sebagai berikut: 1) Bagaimana peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik? 2) Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik? Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, menganalisis faktor penghambat dan faktor pendukung kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis pengumpulan data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik yaitu dengan menerapkan beberapa strategi, diantaranya : mengatur lingkungan kerja, melakukan pendekatan kepada guru dengan cara mengajak berbicara dan musyawarah, menerapkan sikap welcome apabila ada guru yang sharing kegiatan selama di madrasah, membuat kebijakan yang bisa meng upgrade kemampuan guru seperti mengikut sertakan guru dalam kegiatan workshop dan kegiatan sertifikasi yang dianggap mampu memotivasi guru lain yang belum terdaftar sertifikasi agar semangat meningkatkan kinerjanya, melakukan kegiatan monitoring berkala berbentuk supervise pembelajaran dan juga pemantauan langsung ke ruang pembelajaran serta melakukan evaluasi kinerja bulanan, menerapkan program penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja baik diberikan reward pada saat kegiatan hafiah, pemberian punishment berupa surat peringatan dan pengurangan jam kerja bagi guru yang memiliki kinerja kurang baik, serta penyediaan sumber-sumber belajar yang memadai.

Kata kunci: Kepala Madrasah sebagai Motivator, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

Titin Agustin Arif Hidayati (D93219105), The Role of the Madrasah Head in Providing Motivation and Strengthening Teacher Performance at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Ampel State Islamic University Surabaya. Advisor I Dr. Hanun Asrohah, M.Ag and Advisor II, Dr. Ali Mustofah, M.Pd.

The role of the madrasa head as the leader of an educational institution is the yardstick for improving and developing the performance of teachers in madrasahs. The implementation of improving teacher performance can be carried out and achieved if the madrasa head is able to provide motivation to his subordinates. The research focus that the researchers developed is as follows: 1) What is the role of the madrasa head in providing motivation and strengthening teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik? 2) What are the supporting factors and supporting factors for the madrasa head in providing motivation and strengthening teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik? This study aims to describe the role of the madrasah principal in providing motivation and strengthening teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, analyzing the supporting factors and inhibiting factors for madrasah principals in providing motivation and strengthening teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

The type of research is a qualitative research with a descriptive approach, the methods used in this research are observation, interviews, and documentation. Analysis of data collection, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusion.

The results of this study indicate that the role of the madrasah head in providing motivation and strengthening teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik is by implementing several strategies, including: managing the work environment, approaching teachers by inviting them to talk and deliberations, applying a welcome attitude when there is teachers who share activities while in madrasahs, make policies that can upgrade teacher abilities such as involving teachers in workshop activities and certification activities which are considered capable of motivating other teachers who have not registered for certification so that they are enthusiastic about improving their performance, carrying out periodic monitoring activities in the form of learning supervision and also monitoring directly to the learning room and conducting monthly performance evaluations, implementing a reward program for teachers who have good performance given rewards during memorization activities, giving punishment in the form of warning letters and reducing times working for teachers who have less good performance, as well as the provision of adequate learning resources.

Keywords: *Head of Madrasah as a Motivator, Teacher Work Motivation*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Madrasah sebagai birokrasi yang di pimpin oleh kepala madrasah dituntut mampu membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mensukseskan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, peran penting kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia harus di tata dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi lembaga pendidikan.

Upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkecimpung di dunia pendidikan tidak akan pernah ada hentinya. Melalui beragam inovasi juga ikut andil dalam perbaikannya. Dalam hal ini kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga Pendidikan berperan memberikan arahan, mempengaruhi dan mengajak bawahannya untuk mencapai madrasah yang berkualitas dan berbobot.¹

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah dikarenakan kepala madrasah merupakan pejabat profesional yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru untuk mencapai tujuan

¹ Noor Fatikah and Fildayanti, "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang." *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 2, no. 2 (2019): 167–182.

pendidikan. Kepala madrasah dituntut harus mengetahui manajemen operasional madrasah dan mampu membuat kebijakan yang tepat serta mampu mengambil keputusan yang bersifat memperlancar meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.² Selain itu, kepala madrasah juga dituntut bisa memberikan rangsangan kepada guru serta personal pendidikan lainnya untuk mengusahakan peningkatan dan pengembangan pendidikan.³

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia, pengembangan pendidikan tidak bisa hanya berfokus pada kebutuhan material saja, tetapi harus menyentuh dasar untuk memberikan waktu pada visi dan misi pendidikan berupa perhatian mendalam. Dalam mengantisipasi keadaan yang tidak baik, penyelenggara pendidikan berperan sangat penting dalam membina kemampuan profesional kinerja guru dalam penguatan dan peningkatan kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan.⁴

Dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas tinggi, kepala madrasah harus dapat memahami kondisi para guru. Dalam menjalankan tugas tersebut, kepala madrasah tidak bisa mewujudkan tujuannya apabila kondisi para guru tidak tertata dengan baik. Dalam hal ini, kepala madrasah harus benar-benar bisa menjalin komunikasi yang aktif dan setiap saat harus

² Ari Prayoga, "Supervisi Akademik Kepala Madrasah." *Jurnal Inovatif* 6, no. 1 (2020): 105–124.

³ Ahmad Syukri, Nuzuar, dan Idi Warsah, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* 2, no. 1 (2019): 48–60.

⁴ Abd. Khalid Hs. Pandipa, "Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara," *Jurnal Ilmiah Administratie* 12, no. 1 (2019): 1–9.

melaksanakan evaluasi kerja terhadap tugas pengajaran yang telah dilaksanakan oleh guru.⁵

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan memberikan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa.⁶ Oleh karena itu diperlukan guru-guru yang mempunyai komitmen dan motivasi kerja tinggi terhadap pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran. Dengan kata lain untuk mewujudkan UU No. 20 Tahun 2003 diperlukannya guru-guru dan karyawan yang professional dalam bekerja. Oleh karena itu, dibutuhkannya skill kepala madrasah bisa memantau kinerja dan memberi motivasi kerja kepada guru, dengan alasan guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu menciptakan inovasi-inovasi pendidikan yang baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan lembaga.

Guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan dan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan.⁷ Untuk menjadi guru yang mempunyai kinerja yang bagus sebagaimana yang tertuang dalam pasal 8 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, memberikan syarat-syarat (kompetensi)

⁵ Risma Delima Harahap, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di SMP N 2 Sigambal," *Jurnal Eduscience* 5, no. 1 (2018): 47–52.

⁶ A. Marsiti, "Penanaman Nilai-Nilai Karakter sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru dan Karyawan Menuju Neswa Lembah Sunyi Sekolah Berkualitas," *Media Penelitian Pendidikan : Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran* 14, no. 1 (2020): 81–89.

⁷ Ahmad Sopian, "Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan," *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (2016): 88–97.

yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik atau guru sekurang-kurangnya ada empat, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.⁸ Namun dalam implementasinya masih banyak guru yang belum menyadari akan kompetensi yang harus dimiliki tersebut. Maka dari itu dalam upaya memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru, salah satu cara yang bisa ditempuh kepala madrasah adalah dengan memberikan motivasi serta melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi hasil kinerja selama proses pembelajaran di madrasah secara berkelanjutan.

Motivasi adalah proses pemberian semangat, arahan dan kegigihan perilaku dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar peserta didiknya. Pada penerapannya saat ini masih banyak guru yang kurang mendapatkan motivasi dari kepala madrasah, yang menyebabkan kurang optimalnya guru dalam proses mengajar dan hal tersebut tentunya berdampak pada perkembangan siswa dan kemajuan lembaganya. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting untuk diberikan karena hal ini menyangkut kemajuan karir bagi guru.

Motivasi membicarakan bagaimana caranya mendorong gairah kinerja guru agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan menuangkan semua kemampuan, pikiran, keterampilan dalam rangka mewujudkan pendidikan. Di dalam motivasi terdapat suatu kekuatan potensial yang ada

⁸ Risda Herawati Simarmata, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 654 - 831.

pada diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif maupun negative.⁹ Hal tersebut tergantung pada bagaimana situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan. Seperti halnya Ketika seseorang kurang bergairahnya atau kurangnya motivasi yang didapat, akan berdampak besar pada kinerjanya dan keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang baik akan menjadi hal mustahil untuk diperolehnya.

Sebuah motivasi berkaitan erat dengan tujuan, harapan maupun cita-cita seseorang, fungsi dari motivasi dalam kehidupan seseorang sebagai pendorong agar semangat dalam melaksanakan sesuatu, dan dapat menentukan arah perbuatan yang akan dilakukan.¹⁰ Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, dan sebagai sarana pengembang prestasi kerja dan juga sebagai alternatif pencapaian tujuan pada organisasi di lembaga pendidikan.

Dalam teori Herzberg peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru. Dimana kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja, mewujudkan dan menjalankan kinerja, bergerak memberikan contoh kepada bawahannya sebelum menggerakkan, mengajarkan, melaksanakan program kerja, mengontrol kinerja bawahannya apakah berjalan sesaat, berjalan biasa-biasa saja, atau tidak berjalan sama sekali.

⁹ H. Aan Hartawan, "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386.

¹⁰ Tri Rumhadi, "Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal Diklat Keagamaan* 11, no. 1 (2017): 33-41.

Dalam teori Herzberg, motivasi yang ideal adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan, menurutnya disebutkan ada dua faktor yang dapat digunakan untuk menjaga motivasi dari seseorang dalam sebuah tim, dua faktor tersebut yaitu: faktor pemeliharaan (*Hygiene factors*), faktor yang membuat karyawan puas, namun tidak menimbulkan efek motivasi, namun jika faktor tersebut tidak terpenuhi, maka hal ini dapat membuat tim kecewa dan menurunkan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut harus berjalan beriringan, agar tim menjadi solid dan termotivasi. Dan faktor motivator (*Motivator factors*), Ketika seseorang bekerja, maka orang tersebut akan membutuhkan dorongan agar mereka bisa terus termotivasi dan bekerja dengan lebih keras.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada hari Kamis 29 September 2022, peneliti menemukan bahwa peran kepala madrasah tsanawiyah Nurul Huda Leran dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan adanya sikap responsif terhadap permasalahan yang ada pada diri guru, seperti halnya ketika guru mengalami kendala atau kesulitan dalam menjalankan tugasnya mengajar, kepala madrasah dengan sigap memberikan motivasi berupa dorongan dan masukan kepada guru yang bersangkutan. Tidak hanya itu, kepala madrasah juga sering kali mengajak

¹¹ Yuan- Duen Lee, "Principals' Transformational Leadership and Teacher's work Motivation: Evidence from Elementary Schools in Taiwan. *The International Journal of Organizational Innovation* 11, no. 3. 2010.

guru-guru berdiskusi mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru guna meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Dari adanya sikap responsive kepala madrasah tsanawiyah nurul Huda Leran Gresik yang diberikan kepada guru, dapat menjadikan guru termotivasi untuk selalu berusaha mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat dengan mudah meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh guru.

Dalam memberikan motivasi tenaga pendidik, kepala madrasah tsanawiyah nurul Huda Leran Gresik mempunyai beberapa strategi diantaranya melakukan pendekatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan, mengadakan program penghargaan, mengadakan program punishment, memberikan jabatan tambahan. Dari adanya strategi-strategi tersebut, kepala madrasah berharap guru-guru dapat termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik pada madrasah. Selain itu, kepala madrasah tsanawiyah dalam meningkatkan kinerja guru juga mempunyai strategi khusus, diantaranya: kepala madrasah mengadakan rapat bulanan, kepala madrasah berusaha meningkatkan kompetensi guru dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, kepala madrasah mengadakan supervise berkelanjutan dengan memantau langsung kegiatan belajar mengajar yang ada di ruang belajar.

Melihat kondisi guru di lapangan yang sampai saat ini belum sepenuhnya mampu menciptakan guru berkualitas tinggi. Maka dari itu, paradigma manajemen pendidikan meningkatkan kualitas pendidik secara

efektif dan efisien perlu dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang bagus.¹²

Kepala madrasah mempunyai berbagai cara tersendiri dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas mutu pendidikan di lembaga yang dikelolanya, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada guru, agar selama proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tidak terjadi hal yang tidak diinginkan, demi mencetak guru-guru yang mempunyai kinerja baik, sehingga berdampak pada kualitas madrasah.

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Madrasah ini berstatus instansi swasta yang beralamat di Jalan Darussalam RT 04 RW 01 Leran, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik."***

¹² Mu'arif Abdy, "Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan". Skripsi. medan: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri, 2019.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pendalaman penelitian di lapangan dan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan fokus penelitian yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik?
2. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai fokus penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada lembaga pendidikan terkait maupun khalayak umum, secara umum tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.
2. Menganalisis faktor penghambat dan faktor pendukung dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

- a. Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- b. Diharapkan mampu memberikan sumbangsih ilmiah, menjadi masukan dan rujukan data untuk melakukan penelitian yang sejenis serta tambahan informasi terkait pentingnya peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kepada guru dalam rangka peningkatan kinerja guru, sebagai langkah kemajuan dan keberhasilan lembaga.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman guna memperoleh suatu gambaran yang nyata tentang peran Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep dan penarikan batasan yang digunakan untuk mempertegas kata kunci yang ada, sehingga dapat mempermudah penelitian dalam mengoprasikan konsep tersebut dilapangan. Berdasarkan penelitian yang berjudul “*Peran Kepala*

Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik” maka peneliti perlu memberikan definisi konseptual agar terdapat kesamaan pandangan antara pembaca dan peneliti dalam menafsirkan judul penelitian serta memahami permasalahan dan hasil penelitian yang diperoleh. Dengan itu, peneliti memberikan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Peran berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang berkedudukan di masyarakat”.¹³ Peran yang dimaksud adalah usaha maksimal yang dilakukan kepala madrasah secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka memotivasi dan memberi penguatan kinerja guru.

Kata kepala madrasah terdiri dari dua kata, yaitu “kepala” dan “Madrasah”, kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan madrasah mempunyai arti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran atau tempat terjadinya proses belajar mengajar.¹⁴ Kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang tenaga profesional yang diberi tugas memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada September 25, 2022.

¹⁴ Fani Afriani, “Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang”. Skripsi. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2019.

interaksi guru yang memberikan pelajaran dan murid menerima pelajaran.¹⁵

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tentang standar kepala madrasah adalah sebagai: Pribadi, Manajer, Supervisor, Sosial, dan Enterpreneur.¹⁶ Kepala madrasah sebagai pencipta budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik juga sudah termasuk peranan kepala madrasah sebagai manajer, karena sebagai kepala madrasah harus mampu menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

Dalam penelitian ini, kepala madrasah yang dimaksud adalah seorang yang dipercaya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

2. Motivasi kerja

Motif atau motivasi berasal dari Bahasa "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku.

Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan "*needs*" atau

¹⁵ Risman, "Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Bandar Lampung". Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.

¹⁶ Husaini Usman, "Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah atau Madrasah," *Jurnal Ptk Dikmen* 3, no. 1 (2014): 4–14.

“want”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di proses.¹⁷

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif maupun negative, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya.¹⁸

Terdapat beberapa unsur-unsur yang bisa menggerakkan motivasi kerja, yakni:¹⁹ Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involment*), Kesempatan (*Opportunity*).

3. Penguatan Kinerja Guru

Penguatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan menguat atau menguatkan. Penguatan berasal dari kata dasar kuat.²⁰ Jadi penguatan ini merupakan lapisan dari sesuatu

¹⁷ Hikmatul Wafiroh, “Motivasi Guru dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi Pelayanan Kepada Siswa di SMA Negeri 3 Tapung Kabupaten Kampar.” *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik* 4, no. 2 (2017): 1–13.

¹⁸ Diajeng Tyas Pinru Phytanza, Erick Burhein, “The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance.” *Universal Journal of Educational Research* Vol. 8 No. 9, 2020.

¹⁹ Rita Lisnawati, “Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru,” *Jurnal Pendidikan (Teori dan Praktik)* 2, no. 2 (2018): 143.

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada September 25, 2022.

yang kemudian membentuk suatu tindakan kemajuan yang lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*Performance*” yang berarti pekerjaan, perbuatan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.²¹ Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisme untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan juga sesuai dengan norma dan etika yang ditetapkan.

Yang dimaksud kinerja guru adalah orang yang memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan pengayaan, melaksanakan program remedial, dan mempunyai keahlian khusus dalam bidang keguruan.²²

Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus. Tugas guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik mempunyai arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup, mengajar mempunyai arti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan

²¹ Hesti Murwati, “Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Probolinggo Kabupaten Lampung Jawa Timur.” Skripsi. Lampung: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jurai Siwo Metro, 2016.

²² Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan,” *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13 (2017): 106–117.

dan teknologi, sedangkan melatih mempunyai arti mengembangkan keterampilan-keterampilan kepada peserta didik.²³ Baik atau tidaknya kinerja guru tentu di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :²⁴

1) Kemampuan (*ability*)

Seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Motivasi (*motivation*)

Guru sebagai pendidik mempunyai tanggung jawab yang cukup berat, oleh karena itu, didalam tubuh seorang guru harus tumbuh kesadaran untuk menjalankan tugasnya dengan baik, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab dan ikhlas, sehingga siswa dapat menerima apa yang diberikan oleh guru saat proses belajar mengajar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru saat mengajar yaitu jangka waktu atau lamanya seorang pegawai yang mengabdikan dirinya pada suatu lembaga atau unit kerja. Masa kerja guru biasanya dihitung sejak guru pertama kali diangkat sebagai guru. Semakin lama

²³ Asma Is Babuta dan Abdul Rahmat, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis dengan Teknik Kelompok." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 1–28.

²⁴ Edi Hidayat, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Sekolah (Pengaruh dari Faktor Kinerja Mengajar Guru dan Pemanfaatan Sumber Belajar)." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 21, no. 1 (2014): 81–88.

kecenderungan untuk bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dan semakin baik kualitas kinerja yang dimiliki. Jika seseorang mempunyai pengalaman kerja yang terbatas, maka dapat dipastikan, dia akan memiliki kualitas kerja yang rendah. Disisi lain masa kerja terlalu lama tanpa promosi dan variasi akan membuat seseorang tidak antusias dalam melakukan pekerjaan tertentu.

Pada dasarnya, seorang guru memiliki kesempatan yang sangat kecil untuk mendapatkan pekerjaan promosi, hal ini tentunya dapat berdampak pada kurangnya motivasi mengajar.

Upaya penguatan kinerja guru banyak dilakukan oleh pemerintah dengan perangkat hukum dan kebijakan operasional. Dengan dibuatkannya program untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru, yaitu sertifikasi guru yang telah memenuhi standar klasifikasi dan standar kompetensi guru. Yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Negara Sistem Pendidikan. Khususnya mengenai sertifikasi guru yang mengacu pada UU No. 14 Tahun 2005 dalam Pasal 8 dan 11 tentang guru dan dosen.²⁵

F. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan dan acuan, penelitian ini diharapkan menjadi pelengkap dari sudut pandang dan inovasi yang berbeda. Setelah

²⁵ Diajeng Tyas Pinru Phytanza. Erick Burhein, "The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance".....33.

melakukan kajian terhadap karya ilmiah, peneliti menemukan beberapa penelitian yang memiliki tema serupa, diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto”.²⁶ Oleh Titah Indah Aini (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya) pada tahun 2020. Fokus penelitian Titah Indah Aini mendeskripsikan Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Sedangkan penelitian ini mendeskripsikan Peran Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru. Perbedaan penelitian Titah Indah Aini dengan penelitian ini terletak pada variabel kedua, yaitu penelitian ini menggunakan variabel berupa penguatan kinerja guru sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kedua berupa meningkatkan motivasi kerja guru. Lokasi penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Mojokerto, sedangkan penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Loran Gresik. Teori yang digunakan Titah Indah Aini adalah teori Stephen P. Robbins dan E. Mulyasa untuk fokus kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator dan teori Hamzah B.Uno untuk fokus motivasi kerja Guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Motivasi dari Herbegs. Metode penelitian yang digunakan Titah Indah Aini dengan penelitian

²⁶ Titah Indah Aini, “Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto.” Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020.

ini adalah metode penelitian yang sama, yaitu menggunakan jenis kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian Titah Indah Aini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MA Darul Hikmah Mojokerto bisa dikatakan sudah baik. Hal ini sudah tergambar dari hasil penelitian yang membuktikan bahwa Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru seperti melakukan pendekatan kepada guru-guru dalam untuk menciptakan hubungan yang baik dengan guru, memberikan motivasi/dorongan dan bimbingan kepada guru, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan reward atau penghargaan kepada guru yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, mengikut sertakan guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan.

2. Skripsi berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Persiapan Negeri 4 Medan”.²⁷ Oleh Rismawati (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara) pada tahun 2019. Fokus penelitian Rismawati berfokus pada Peran Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. Perbedaan penelitian Rismawati dengan penelitian ini terletak pada variabel pertama, yaitu pada penelitian ini yaitu penelitian ini

²⁷ Rismawati, “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Persiapan Negeri 4 Medan.” Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019.

menggunakan variabel pertama berupa penguatan kinerja guru sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel pertama berupa meningkatkan motivasi kerja guru. Lokasi penelitian dilakukan di MTs Persiapan Negeri 4 Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Metode penelitian yang digunakan Rismawati dengan metode penelitian ini sama, yaitu menggunakan jenis kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian Rismawati menunjukkan di Madrasah MTs Persiapan Negeri 4 Medan terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yaitu di dalam diri guru itu sendiri seperti masih adanya guru yang tidak mau mengakui kualitas dirinya yang masih rendah terutama dalam kemampuan penguasaan kelas, mengelola program pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran. Kemudian ada juga guru yang tidak menjalankan tanggung jawabnya melaksanakan tugas secara maksimal seperti kurang disiplin waktu. Dalam mengatasi kendala tersebut, upaya yang dilakukan kepala MTs Persiapan Negeri 4 Medan yaitu dengan menerapkan pendekatan dan pembimbingan, menggunakan sistem manajemen terbuka dengan cara menjalin komunikasi yang baik antar warga Madrasah, memetakan program kegiatan, memberikan reward dan juga funishment.

3. Skripsi berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI GUPPI Pisang Baru Kec. Bumi Agung Kab. Way Kanan”.²⁸ Oleh Syihabuddin (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) pada tahun 2019. Fokus penelitian Syihabuddin berfokus pada Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Perbedaan penelitian Syihabuddin dengan penelitian ini terletak pada variabel pertama, yaitu pada penelitian ini menggunakan variabel pertama berupa penguatan kinerja guru sedangkan penelitian Syihabuddin menggunakan variabel pertama berupa meningkatkan kerja guru. Lokasi penelitian dilakukan di MI GUPPI Pisang Baru Kec. Bumi Agung Kab. Way Kanan, sedangkan penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Metode penelitian yang digunakan Syihabuddin dengan metode penelitian ini sama, yaitu menggunakan jenis kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian Syihabuddin menunjukkan peran kepala madrasah sebagai motivator sudah cukup baik walaupun kepala madrasah masih belum bisa melaksanakannya secara optimal. Kurang optimanya kepala madrasah dikarenakan Kepala Madrasah sering melimpahkan wewenang kepada wakilnya dalam penyelesaian tugas. Adapun upaya yang dilakukan kepala madrasah

²⁸ Rismawati, "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Persiapan Negeri 4 Medan".....26.

dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu : kepala madrasah telah berusaha menciptakan lingkungan kerja secara kondusif, menumbuhkan suasana kerja yang baik dan humoris, menambah kedisiplinan, memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik, melakukan dorongan secara individual terhadap guru, menyediakan sarana dan prasarana yang cukup memadai.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan deskriptif tentang pembahasan yang akan ditulis secara garis besar, pembaca akan mendapatkan gambaran yang jelas terkait hal yang terdapat dalam penelitian ini, sekaligus untuk mempermudah dalam memahami alur berpikir penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika pembahasan:

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konseptual, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian Pustaka

Bab ini mengemukakan kajian pustaka yang dibagi menjadi beberapa sub bab, meliputi: *Pertama*, peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi, indikatornya yaitu: pengertian peran dan fungsi kepala madrasah, pengertian motivasi kerja, unsur-unsur penggerak motivasi kerja. *Kedua*, penguatan kinerja guru, indikatornya yaitu: pengertian dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, standar beban kinerja guru, penilaian kinerja

guru, manfaat penguatan kinerja guru. *Ketiga*, faktor penghambat dan faktor pendukung kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru.

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini, berisi tentang metode yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti judul dan memperoleh data yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya: jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, sumber data dan informan penelitian, metode pengumpulan data, Teknik analisis data, Teknik keabsahan atau pedoman penelitian.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan lokasi penelitian yang terdiri dari profil lembaga, deskripsi informan, temuan penelitian yang berisikan penyajian data yang menjelaskan fakta terkait masalah yang diteliti, dan hasil analisis data temuan penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari fokus penelitian, sedangkan saran merupakan masukan yang dimunculkan dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi

1. Pengertian Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Peran” berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang berkedudukan di masyarakat.²⁹ Peran juga dapat diartikan sebagai karakter yang dibawakan seseorang oleh seseorang dalam sebuah panggung permainan.³⁰ Jadi dapat disimpulkan, bahwa peran merupakan suatu fungsi yang diharapkan dari seseorang yang sedang memegang jabatan, dengan kata lain, suatu peran bisa menyebabkan perilaku seseorang memiliki pengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut peneliti kata “fungsi” berarti rincian tugas yang dilakukan seorang pegawai yang berdasarkan sekelompok aktivitas menurut sifat atau pelaksanaannya.

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” berarti tuntun atau bombing. Kata “pimpin” kemudian melahirkan kata “me-mimpin, pimpinan, pemimpin dan kepemimpinan”. Dalam Kamus Besar Bahasa

²⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada Sepetember 25, 2022.

³⁰ Ike Atikah Ratnamulyani dan Beddy Iriawan Maksudi, “The Role of Social Media in the Improvement of Selected Participation of Students Based on Students in Bogor Regency,” *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* 20, no. 2 (2018): 154–161.

Indonesia kata “pemimpin” diartikan sebagai orang yang memimpin.³¹ Sementara kata “kepemimpinan” berarti perihal pemimpin.³² Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan saling berpengaruh, dimana mempengaruhi mengandung makna searah, sedangkan saling mempengaruhi mengandung makna timbal balik.³³

Peneliti mendefinisikan Kepemimpinan (*Leadership*) adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Para tokoh ilmuan berpendapat mengenai definisi kepemimpinan, diantaranya:³⁴

- a. **Sesuai Pancasila**, kepemimpinan yang berdasarkan Pancasila ialah kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Aspek kepemimpinan Pancasila adalah sikap konsistensi dan konsekuen dalam menghayati dan mengamalkan Pancasila. Semangat kekeluargaan merupakan unsur penting dari kepemimpinan Pancasila.

³¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada Oktober 09, 2022.

³² Ibid.

³³ Heni Rohaeni, “Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ecomedia* 4, no. 1 (2016): 32–47.

³⁴ Sulthon Syahril, “Teori-teori Kepemimpinan.” *Jurnal Ri'ayah* 4 no. 2 (2019): 18.

- b. **Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan**, kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. **Chester Irving Barnad**, kepemimpinan adalah kemampuan pribadi untuk menegaskan keputusan yang memberikan dimensi mutu dan dimensi kesusilaan terhadap koordinasi kegiatan organisasi dan perumuan tujuannya.
- d. **Soepardi**, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (jika perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.³⁵
- e. **Griffin dan Ebert**, mendeskripsikan kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁶ Dalam hal ini, seorang pemimpin mempunyai kewenangan untuk menggerakkan

³⁵ Sufinatin Aisida, "Kepala Madrasah dan Kinerja Guru (Kajian Etnografi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Ihsan Krian Sidoarjo)," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2019).

³⁶ Sutarto Wijono. "Kepemimpinan dalam Prespektif Organisasi" (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018)

bawahannya agar melakukan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, kepemimpinan tertinggi dan sangat penting adalah kepala madrasah, dikarenakan kepala madrasah kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan perubahan.³⁷

Kata Kepala Madrasah terdiri dari dua kata yaitu : “Kepala dan “Madrasah”, kata Kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin, sedangkan kata madrasah mempunyai arti sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.³⁸ Dengan demikian kepala madrasah diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 tahun 2007, tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah, menjelaskan bahwa seorang kepala madrasah harus memiliki lima kompetensi:³⁹ Kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi social. Dengan kompetensi-kompetensi tersebut, kepala madrasah diharapkan mampu memberikan arahan, bimbingan, motivasi,

³⁷ Leny Marlina, "Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan." *Jurnal Ta'dib* XVIII, no. 02 (2013): 215–227.

³⁸ Muhammad Hasan Firdaus dan Hidayah Baisa, “Peran Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 1 Caringin Kabupaten Bogor.” *Jurnal Mitra Pendidikan* 3, no. 4 (2019): 557–558.

³⁹ Dwi Faiqoh, “Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 98–110.

pembinaan, peningkatan dan pengembangan kepada guru-guru dan semua warga madrasah, yang bertujuan untuk menumbuhkan skill kreatifitas dan produktifitas yang tinggi untuk mencapai tujuan secara maksimal.

Secara garis besar, kepala madrasah dapat di klasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi madrasah dan pekerjaan yang berhubungan dengan pembinaan professional kepedidikan, untuk menjalankan tugas tersebut, ada tiga jenis keterampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan berkomunikasi (*human relations skill*) dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).⁴⁰ Kepala madrasah mempunyai fungsi diantaranya:⁴¹

- a. Melakukan kerjasama yang baik dengan guru dalam penetapan kurikulum dan proses pembelajaran.
- b. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru dalam menciptakan situasi proses belajar mengajar sehingga terjadi interaksi komunikasi dua arah, dan dapat meningkatkan kualitas belajar siswa.

⁴⁰ Siti Rodiyah, "Peran Kepala Madrasah sebagai Leader dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung." Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019.

⁴¹ Dwi Faiqoh, "Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru".....8.

- c. Mendorong dan membiasakan guru untuk selalu siap dalam berpenampilan mengajar dengan penguasaan materi serta strategi mengajar yang baik.
- d. Menyediakan sumber-sumber belajar, alat, serta berbagai fasilitas belajar yang dapat mendukung peningkatan kualitas guru.
- e. Meningkatkan iklim kerja yang simulasif dan sesuai dengan berbagai kebutuhan dan kemajuan Madrasah.
- f. Memberikan pelayanan dengan mudah bagi para guru, mudah diakses dan dapat memberikan berbagai jalan keluar dalam berbagai persoalan yang dihadapi guru dalam kelasnya.
- g. Memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk mengembangkan kualitas dalam batas kewenangan dan harus berusaha mengusahakan berbagai fasilitas untuk mendukung kreatifitas guru.

Disamping itu, kepala madrasah tentunya harus berusaha meningkatkan menggerakkan para bawahannya untuk berubah, yang bisa mendukung perubahan-perubahan madrasah yang lebih besar secara signifikan.

Ada banyak peran kepala madrasah sebagai seorang pemimpin suatu organisasi yang bersifat kompleks dan unik, diantaranya yaitu sebagai motivator.⁴² Dalam peranannya sebagai motivator kepala

⁴² Siti Nurhidayatul Hasanah, "Setrategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Edukasi* 4, No. 02 (2016): 22.

madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikannya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi tersebut dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, memberikan dorongan, penghargaan secara efektif, serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Pada dasarnya kepala madrasah mempunyai tujuh peran yaitu:⁴³ sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai leader (pemimpin), sebagai innovator, serta sebagai motivator.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus difahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang bisa menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling

⁴³ Muhammad Rinaldi Aziz, "Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)." Skripsi. Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.

sederhana dari motivasi. Beberapa tokoh ilmunan berpendapat mengenai pengertian motivasi, diantaranya:⁴⁴

- a. **Bangun**, motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.
- b. **Manullang**, motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.
- c. **Sutrisno**, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai suatu pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata Motivasi memiliki arti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.⁴⁵ Motivasi kerja adalah keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang, sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁴⁶

Dalam teori Herzberg memprediksi, bahwa pemimpin dapat memotivasi individu dengan “memasukkan” motivator-motivatornya kedalam pekerjaan individu, yaitu proses yang di namakan perkayaan pekerja (*job enrichment*).

⁴⁴ Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kinerja melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen* 2, no. 1 (2019).

⁴⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) di akses pada September 26, 2022.

⁴⁶ Didi Pianda, "*Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah - Didi Pianda*" (Jakarta: CV Jejak, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong keinginan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimilikinya.

Tokoh Herzberg mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam organisasi. Menurut Herzberg, ada dua jenis kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.⁴⁷

Motivasi termasuk salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan.⁴⁸ Berdasarkan pengalaman penulis, motivasi berperan penting karena tanpa adanya motivasi kerja, dapat berpengaruh pada proses kerja yang bisa berdampak pada kurang maksimalnya kinerja guru. Namun dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru akan dengan giat melaksanakan semua rangkaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan dengan adanya motivasi kerja, dapat mempermudah mencapai peningkatan pendidikan.

⁴⁷ Risda Herawati Simarmata, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar".....18.

⁴⁸ Risda Herawati Simarmata, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar".....20.

3. Unsur-unsur penggerak Motivasi Kerja

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan, perlu mempunyai strategi khusus untuk mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan pada lingkungan kerja.

Sastrohadiwiryono menyebutkan unsur-unsur penggerak motivasi adalah kinerja (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan (*development*).⁴⁹

Dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat menghasilkan sesuatu yang lebih besar jika memiliki keinginan untuk mencapainya. Perasaan ingin dihargai, ingin berkembang, suka mencoba hal baru, dan keinginan untuk ikut terlibat dalam hal-hal yang dianggap penting, dengan rasa tanggung jawab serta terbukanya kesempatan, merupakan modal utama untuk memotivasi diri.

B. Penguatan Kinerja Guru

1. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata “performance” yang mempunyai arti prestasi kerja atau unjuk kerja. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan.⁵⁰

⁴⁹ Maizahroh, "Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Mustofa Tunjung Burneh Bangkalan." *Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi* 4, No. 1 (2020): 27–34.

⁵⁰ Ade Irwana, “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Madrasah di Madrasah Dasar.” *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 22, no. 2 (2015): 104–119.

Tokoh ilmuan berpendapat mengenai deskripsi kinerja, diantaranya yaitu:⁵¹

- a. **Campbell**, kinerja merupakan nilai dan seperangkat perilaku yang berkontribusi positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.
- b. **Miner**, kinerja merupakan kesesuaian perilaku kelompok dan individu dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi.
- c. **Simanjuntak**, perilaku adalah pelaksanaan tugas tertentu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Peneliti berpendapat, kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh tiap individu yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator utama yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran, dan komitmen menjalankan tugas.⁵² Ada beberapa unsur yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja guru, diantaranya yaitu: kepribadian dedikasi, pengembangan

⁵¹ Teuku Salfiyadi, "Optimalisasi Kinerja Guru UKS" (Serang: A-Empat, 2021), 9.

⁵² Muh. Ilyas Ismail, "Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran," *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44–63.

profesi, kemampuan mengajar, hubungan antar warga madrasah dan komunikasi, hubungan antar masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan kerja, dan iklim kerja.⁵³

Dari pengalaman peneliti, pencapaian kinerja guru dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman kerja lapangan serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaji, sarana dan prasana yang disediakan, lingkungan kerja fisik, serta pemimpin.

2. Standar Beban Kerja Guru

Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004, Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus di capai dalam satuan waktu tertentu.⁵⁴

Analisis beban kerja adalah upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. Beban kerja dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan berlangsung, kegiatan tidak langsung, dan

⁵³ Barnawin dan Arifin, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang," Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2019.

⁵⁴ Richa Noprianty, Syafitri Anisa Febianti, dan Anisa Febianti, "Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study." *Journal Medicoecolegal* 02, no. 01 (2019): 166.

kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif.⁵⁵

Undang-Undang guru dan dosen tahun 2005 menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah. Beban kerja utama guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan atau melatih minimal 24 jam tatap muka dalam seminggu. Selain itu, guru juga dituntut melakukan tugas lain, seperti melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang berkaitan dengan pengembangan diri, publikasi ilmiah, pengembangan pembelajaran inovatif. Selain itu guru juga diberi tugas tambahan, seperti melaksanakan pembinaan ekstrakurikuler, tugas sebagai kepala madrasah, wakil kepala madrasah, wali kelas, dan tugas-tugas administratif lainnya.⁵⁶

3. Penilaian Kinerja Guru

- a. Salah satu tugas kepala madrasah adalah melakukan penilaian atas kinerja guru, penilaian ini mutlak dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang sudah di capai oleh guru. Penilaian ini juga sangat bermanfaat bagi guru dan berguna bagi madrasah dalam

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Waras Kamdi, "Kinerja Guru SMK: Analisis Beban Kerja dan Karakteristik Pembelajaran," *Teknologi dan Kejuruan* 37, no. 1 (2014): 1–12.

menetapkan kegiatannya. Ada tiga cara untuk mengukur kinerja yaitu: Kuantitas Kerja, kualitas kerja dan Ketepatan waktu bekerja.⁵⁷

- b. Kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Kualitas kerja adalah berhubungan dengan adanya nilai mutu dalam suatu pekerjaan.
- d. Ketepatan waktu bekerja berguna untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Standar kompetensi guru di artikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku bagi seorang guru agar layak untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang dan tugasnya, kualifikasi dan jenjang Pendidikan.⁵⁸

Standar kompetensi guru terdapat tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu: pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, penguasaan akademik. Dari ketiga standar kompetensi tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri dari empat kompetensi, komponen kedua terdiri dari satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri dari dua kompetensi, secara keseluruhan

⁵⁷ Siddik, "Tingkat Ketidak Puasan Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg." Skripsi. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.

⁵⁸ Gunawan Ibrahim Al Mukarrom, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, No. 3 2018.

komponen tersebut terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu:⁵⁹ Penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan kependidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan.

4. Manfaat Penguatan Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah di lakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kinerja juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah di tetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan standar yang di tentukan maka dapat di katakana kinerja orang tersebut mencapai prestasi yang baik dan menghasilkan mutu yang baik pula.⁶⁰

Dengan adanya penilaian kinerja pada guru dapat membawa dampak positif bagi madrasah yaitu memberikan tingkat pencapaian kinerja guru dari standar atau kriteria yang telah di tetapkan madrasah, sehingga kelemahan-kelemahan yang di miliki guru dalam proses

⁵⁹ Laode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 133–142.

⁶⁰ Dwi Faiqoh, "Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru"..... 98-110.

belajar mengajar dapat di atasi. Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:⁶¹

- a. Menerima kehadiran guru dengan baik
- b. Memberi tugas mengajar sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai guru
- c. Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi
- d. Melakukan supervise administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan
- e. Melakukan pembinaan baik bersifat administrative, akademik, maupun karir guru
- f. Memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan, baik yang dilaksanakan di Madrasah, kabupaten, provinsi maupun pada tingkat nasional
- g. Memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah
- h. Memberi tugas tambahan kepada guru
- i. Membentuk ikatan keluarga di Madrasah masing-masing dengan pertemuan di laksanakan di rumah anggota ikatan keluarga

⁶¹ Risbon Sianturi, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis MBS," *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 12, No. 1 (2021).

C. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam Memberikan

Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru

Setiap lembaga pendidikan pasti di pimpin oleh seorang pemimpin yang disebut dengan “Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah”. Kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin, sedangkan sekolah atau madrasah diartikan sebagai wadah atau tempat berlangsungnya proses belajar mengajar antara guru dan peserta didik. Dari deskripsi di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang mempunyai tugas dan wewenang untuk memimpin dan membawa laju berjalannya sebuah lembaga pendidikan. Ada banyak tugas kepala madrasah, salah satunya adalah sebagai motivator dan memantau serta menilai kinerja guru. Kepala madrasah sebagai motivator artinya kepala madrasah mempunyai kewenangan memberikan motivasi kepada bawahannya termasuk kepada tenaga pendidik yaitu guru. kepala madrasah dituntut harus mampu menguasai strategi yang pas dalam memberikan motivasi serta di tuntut mampu memberikan penilaian pada kinerja guru.

Di dalam suatu pekerjaan pasti di butuhnya motivasi yang biasa di sebut motivasi kerja. Motivasi diberikan dengan tujuan memberi dorongan kepada guru agar optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Penguatan kinerja guru diberikan untuk meningkatkan kualitas guru yang nantinya akan berdampak pada kualitas lembaga juga. Apabila kualitas kinerja guru baik maka dapat di pastikan kualitas lembaga juga baik, begitu

juga sebaliknya, apabila kualitas kinerja guru jelek, maka kualitas lembaga juga jelek.

Menurut Sarlito dan Wirawan Sarwono motivasi adalah tenaga yang mendorong seseorang berbuat suatu keinginan, kecenderungan organisme untuk melakukan suatu sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya, bersifat sebagai alat pengontrol diri.⁶² Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan oleh kebutuhan yang mendasar guna memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Samsudin memberikan pengertian kinerja guru sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai guru dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan lembaga.⁶³ Tugas kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan memberikan penguatan kinerja pada guru dapat dilakukan dengan melakukan pengaturan pada lingkungan kerja fisik, pengaturan suasana kerja yang kondusif, disiplin waktu, memberikan dorongan dan masukan, memberikan penghargaan atau reward baik dalam bentuk pujian maupun hadiah, serta penyediaan sarana dan prasaran serta sumber belajar

⁶² Mustika Sulistio Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wathaling Kedaton Bandar Lampung." Skripsi. (Bandar Lampung: Universitas Islam Raden Intan Lampung, 2017).

⁶³ Didi Pianda, "*Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*".....76.

sebagai penunjang kerja guru.⁶⁴ Dalam proses pemberian motivasi dan penguatan kinerja guru tentu tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhi.⁶⁵

1. Faktor pendukung: Lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, seluruh guru sudah sertifikasi, dan kesejahteraan yang baik
2. Faktor penghambat: Kurang semangatnya guru dalam menjalankan tugas, minimnya kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini terkadang terjadi karena seseorang bekerja ada yang dari hati ada pula karena tuntutan hidup.

D. Prespektif teoritis

1. Teori Motivasi

Teori motivasi Herzberg: menurut teori ini motivasi yang ideal merupakan peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Terdapat dua faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator.⁶⁶

⁶⁴ Titah Indah Aini, "Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto." Skripsi. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020.

⁶⁵ Evita Mawiriati, "Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 131 Jakarta Selatan," Jakarta: Universitas Islam Neeri Syarif Hidayatullah, 2014.

⁶⁶ Sultan Dwi Cahya, "Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator pada Kinerja Guru di MTsN 2 Lampung Utara." Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.

a. Faktor pemeliharaan

Faktor ini bukan sebagai faktor motivator, akan tetapi sebagai keharusan bagi perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketenangan hidup, dalam bekerja kebutuhan dapat disamakan dengan gajinya, kepastian pekerja dan supervise yang baik.

b. Faktor motivasi

Faktor ini merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologi yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi seseorang yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya, seperti halnya fasilitas yang memadai, ruangan yang nyaman, penetapan kerja yang sesuai.

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan: persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternalnya berkaitan dengan: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat seseorang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.⁶⁷

⁶⁷ Sodang P. Siagian, "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*." (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002) h. 294.

Berdasarkan teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penggerak dalam motivasi kerja guru terdiri dari faktor yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu yang biasa disebut faktor ekstrinsik.

Dalam teori Motivasi Herzberg yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pemuas dan faktor ketidakpuasan yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik, sehingga menjadi peningkatan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Kinerja merupakan hasil dari segala sesuatu yang telah dikerjakan berdasarkan pada kemampuan dan kesungguhan seseorang. Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan karyawan yang baik dalam hal pendidikan, pengalaman kerja, serta inisiatif yang kuat.⁶⁸

Pada model Partner-lawyer disebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: mengharap imbalan, motivasi kerja, kemampuan, kebutuhan dan sifat, adanya persepsi terhadap tugas yang dikerjakan, adanya imbalan internal dan eksternal, serta adanya persepsi terhadap imbalan yang diberikan.

⁶⁸ Siddik, "Tingkat Ketidak Puasan Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg".....24.

2. Keterkaitan antara Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru

Terdapat hubungan yang jelas antara motivasi dengan kinerja, hubungan ini menunjukkan saling melengkapi. Motivasi kerja harus terpenuhi, dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan, hal ini dapat memberi kekuatan yang baik pada tempat kerjanya. Ketika seorang atasan (kepala madrasah) menggunakan unsur-unsur motivasi dalam bekerja, maka mereka dapat berharap melihat karyawan dengan produktifitas dan kepuasan kerja yang tinggi yang diberikan karyawannya (tenaga pendidik dan kependidikan).

Kepercayaan terhadap teori yang sudah dibicarakan, menunjukkan bahwa kepala madrasah seharusnya meninjau Kembali terhadap ayang yang sudah mereka lakukan dengan sistem reward. Jika reward menjadi faktor intrinsik yang utama, maka semua yang dapat diharapkan adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang puas atas pekerjaan mereka. Motivasi dapat dicapai hanya dengan memuaskan area yang sangat terbatas dari kebutuhan yang kompleks, yang sifatnya tambahan dan kepuasannya memberikan efek yang lebih Panjang untuk kedepannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan kegunaan tertentu. Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Dapat juga dikatakan metode penelitian adalah prosedur atau langkah-langkah sistematis dalam mendapatkan pengetahuan.⁶⁹

Penelitian bertujuan untuk menemukan jawaban dari pertanyaan melalui penelusuran ilmiah terhadap prosedur serta untuk menemukan kebenaran dan juga untuk menemukan kebenaran yang tersembunyi dan yang belum di temukan sampai sekarang.⁷⁰ Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik penelitian yang berhubungan dengan metode penelitian sebagai landasan konseptual.

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Alasan peneliti menggunakan penelitian ini dengan deskriptif kualitatif yaitu dikarenakan penelitian ini dilakukan secara alami sesuai dengan kondisi dan keadaan yang ada di lapangan, tanpa adanya manipulasi, Jenis data yang dikumpulkan adalah data kualitatif.

⁶⁹ Sukandarrumidi, "Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula" (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006) 111.

⁷⁰ Julio Warmansyah, "Metode Penelitian dan Pengelolaan Data untuk Mengambil Keputusan pada Perusahaan" (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020) 2.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika antara fenomena yang diamati dengan menggunakan analogi alamiah. Penelitian kualitatif menekankan tidak pada pengujian hipotesis melainkan pada usaha menjawab pertanyaan penelitian melalui cara-cara berfikir formal dan argumentative.⁷¹

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berupaya mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi dimasa sekarang, dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan atau disimpulkan sebagaimana adanya.⁷²

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat sesuai fakta yang ada dan karakteristik mengenai arah kejadian, data yang dikumpulkan bersifat deskriptif sehingga tidak maksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi maupun mempelajari implikasi.⁷³

Maka peneliti akan menganalisis, menggambarkan serta memaparkan data yang telah diperoleh di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik yang berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru.

⁷¹ Saarifudin Azwar, “*Metodologi Penelitian*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2007) h.5.

⁷² M.Iqbal Hasan, “Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi” (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002),14.

⁷³ Ibid.

B. Sumber Data dan Informasi Penelitian

Dari penelitian kualitatif ini, sumber data diperoleh secara langsung dari subjek yang ada di lapangan. Pengumpulan data diperoleh melalui kegiatan kuesioner atau wawancara kepada responden yang bersangkutan, responden yaitu orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, baik berupa pertanyaan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dan dikumpulkan dari sumber pertama dilapangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di teliti. Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian
1.	Kepala Madrasah
2.	waka kurikulum dan waka kurikulum
3.	Kepala Tata Usaha
4.	Tenaga Pendidik/Guru Madrasah
5.	Tim pengembangan mutu

Informan penelitian merupakan orang yang menjadi sumber data dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam

penelitian.⁷⁴ Peneliti menentukan informan penelitian diantaranya yaitu: Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, Tenaga Pendidik/Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung serta melengkapi sumber data primer. Data skunder biasanya berupa dokumen-dokumen. Pada penelitian ini, data skunder yang digunakan peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik terkait peran Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kineja guru.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan, guna menjawab persoalan penelitian. Metode pengumpulan data termasuk bagian yang sangat urgen dari penelitian itu sendiri.

Pada penelitian kualitatif, kehadiran peneliti berfungsi sebagai instrument utama yang memiliki peran mencari dan mengelola data hasil penelitian. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian di lokasi, yakni Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Peneliti

⁷⁴ Nur Sayidah, “*Metodologi Penelitian*” (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018), 142.

melakukan observasi peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru, melihat kondisi sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses menunjang kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan setiap informan peneliti, yakni para *stakeholders* Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Berikutnya data tersebut diolah, dianalisis dan disimpulkan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang melibatkan interaksi social antara peneliti dengan subjek penelitian maupun informasi dalam setting, selama pengumpulan data harus dilakukan secara sistematis tanpa menampakkan diri sebagai peneliti.⁷⁵ Observasi merupakan bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan.⁷⁶ Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan perilaku dalam situasi tertentu, kemudian mencatat peristiwa yang diamati dengan sistematis dan memaknai peristiwa yang di amati.⁷⁷ Observasi pada penelitian kualitatif bebas

⁷⁵ Maryam B. Gainau, “*Pengantar Metode Penelitian*” (Yogyakarta: PT Kanisius, 2016) 115.

⁷⁶ J.R. Raco, “*Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Krakter dan Keunggulannya*” (Jakarta: PT Gramdia Widiasarana Indonesia, 2018)112.

⁷⁷ Ni'matuzahro, Susanti Prasetyaningrum, “*Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi.*” Skripsi. Malang: Universitas Negeri Malang, 2018.

meneliti konsep-konsep dan kategori pada setiap peristiwa, selanjutnya memberi makna pada subjek penelitian.⁷⁸

Observasi dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan secara langsung terkait Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru. Pengamatan ini dilakukan guna melihat kondisi sebenarnya bahwa kepala madrasah berperan memberikan motivasi dan memberikan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

Tabel 3. 2 Indikator Kebutuhan Data Observasi

No.	Kebutuhan data
1.	Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru
2.	Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru

2. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan yang dilakukan oleh *interviewer* dan *interviewee* dengan tujuan tertentu, dengan pedoman, dan bisa bertatap muka maupun melalui alat komunikasi tertentu.⁷⁹

Wawancara merupakan upaya yang dilakukan seseorang atau suatu pihak untuk mendapatkan keterangan, atau pendapat mengenai suatu hal yang diperlukan untuk tujuan tertentu, dari seseorang atau pihak lain dengan

⁷⁸ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." *Jurnal At-Taqaddum* 8, no. 1 (2017): 21.

⁷⁹ Fandi Rosi Sarwo Edi, "Teori Wawancara Psikodiagnostik" (Yogyakarta: PT Leutika Nouvalitera, 2016) 4

cara tanya jawab. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mencari data primer yang dilakukan ketika peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai sikap, keyakinan, perilaku, atau pengalaman responden terhadap fenomena social.⁸⁰

Berdasarkan hal tersebut peneliti akan mewawancarai beberapa pihak yaitu Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, dan Tenaga Kependidikan atau Guru Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Para informan ini dipilih guna mengatkan informasi atau data satu sama lain, sehingga bisa mendapatkan hasil yang akurat dan benar adanya untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Berikut indikator kebutuhan data wawancara.

Tabel 3. 3 Indikator Kebutuhan Wawancara

No.	Informan	Bentuk Data	Tujuan
1.	Kepala Madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Profil Lembaga 2. Data Struktur Organisasi Madrasah 3. Data Peran Kepala Madrasah dalam memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran Kepala Madrasah dalam memberikan Motivasi dan penguatan kinerja guru 2. Faktor pendukung dan penghambat dalam memberikan

⁸⁰ Jogiyanto Hartono, "Metode Pengumpulan dan Teknik Anlisis Data" (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018) 53.

No.	Informan	Bentuk Data	Tujuan
		4. Data Faktor penghambat dan faktor pendukung Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah	motivasi dan penguatan kinerja guru
2.	Tim pengembangan mutu, waka kurikulum dan waka kurikulum	1. Data Peran Kepala Madrasah dalam memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Data Faktor penghambat dan faktor pendukung Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah	1. Peran Kepala Madrasah dalam memberikan Motivasi dan penguatan kinerja guru 2. Faktor pendukung dan penghambat dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru
3.	Tata Usaha	1. Data mengenai perkembangan tenaga kependidikan yang telah mendapat motivasi kerja 2. Data mengenai tanggapan adanya motivasi dan penguatan kinerja yang diberikan oleh kepala madrasah kepada tenaga kependidikan	1. Peran Kepala Madrasah dalam memberikan Motivasi dan penguatan kinerja guru
4.	Tenaga Pendidik/Guru	1. Data mengenai perkembangan	1. Peran Kepala

No.	Informan	Bentuk Data	Tujuan
		tenaga pendidik yang telah mendapat motivasi dan penguatan kinerja 2. Data mengenai tanggapan adanya motivasi dan penguatan kinerja yang diberikan oleh kepala madrasah kepada tenaga pendidik	Madrasah dalam memberikan Motivasi dan penguatan kinerja guru

2. Dokumentasi

Dokumentasi, berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, tes kepribadian (personal test).⁸¹ Dokumentasi merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian sosial yang berkaitan dengan teknik pengumpulan data.⁸² Metode penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data terkait dengan peran Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

⁸¹ Maryam B. Gainau, "Pengantar Metode Penelitian".....117.

⁸² Imam Gunawan, "Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) 174.

Tabel 3. 4 Indikator Data Kebutuhan Dokumentasi

No.	Kebutuhan Data
1	Profil lembaga
2	Struktur organisasi lembaga
3	Data pemimpin dan tenaga pendidik
4	Data tenaga kependidikan
5	Data siswa tiga tahun terakhir
6	Data guru, karyawan, dan murid
7	Data Sarana dan prasarana
8	Data Kegiatan ekstrakurikuler
9	Dokumentasi piala dan penghargaan siswa dan madrasah
10	Dokumentasi buku notulensi rapat
11	Dokumentasi sop penghargaan guru
12	Dokumentasi sertifikat/ bukti guru mengikuti MGMP/ Workshop
13	Bukti pemberian punishment kepada guru
14	Struktur tim perencana / tim pengembang mutu

D. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yang dilakukan pada saat penumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pada pola hubungan tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Bagaian yang terpenting dari analisis data adalah pengumpulan data. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti memperoleh data

terkait tentang peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik dengan cara datang langsung kelapangan dan selanjutnya data tersebut dikumpulkan dan direduksi.

2. Reduksi data

Reduksi data adalah proses analisis untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang hal yang dianggap tidak penting.⁸³ Dengan proses tersebut, data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas, sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data berikutnya yang diperlukan.

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Dalam penelitian kualitatif ini, penyajian data adalah teks yang bersifat naratif. Dengan penyajian seperti itu diharapkan informasi tertata dengan baik dan benar menjadi bentuk yang padat dan mudah di fahami untuk menarik sebuah kesimpulan.

3. Verifikasi data dan penarikan kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Karena kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat semetara, dan mungkin bisa berubah bila tidak ditemukan

⁸³ Lia Nurhayari, "Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Ma'arif Sidorejo Lampung Timur." Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

bukti-bukti kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Sejak tahap permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti benda-benda, mencatat runtut penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dan proposisi. Verifikasi data dan penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pemahaman terhadap data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti.⁸⁴

E. Keabsahan Data

Semua penelitian nantinya dimintai pertanggung jawaban atas kebenaran hasil penelitiannya, maka dari itu dibutuhkan pengecekan atau pemeriksaan terhadap instrument penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti. Dalam menentukan keabsahan atau keaslian data maka perlu adanya teknik triangulasi.

Triangulasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang di luar data tersebut, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Triangulasi ada berbagai macam, diantaranya:⁸⁵

⁸⁴ Mardawani, “*Praktis Penelitian Kualitatif*” (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012)70.

⁸⁵ Bachtar S. Bachri, “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10 (2010): 46–62.

1. Triangulasi sumber

Membandingkan, mengecek ulang kebenaran suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Seperti halnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi waktu

Digunakan untuk validasi data yang berkaitan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang valid melalui observasi, peneliti perlu mengadakan pengamatan lebih dari satu kali.

3. Triangulasi teori

Memanfaatkan dua teori atau lebih untuk di padukan. Untuk itu diperlukan rancangan penelitian pengumpulan data dan analisis data yang lebih lengkap, dengan demikian akan dapat memberikan hasil yang komperhesif.

4. Triangulasi peneliti

Menggunakan lebih dari satu peneliti dalam mengadakan observasi atau wawancara. Karena masing-masing peneliti mempunyai gaya, sikap, dan persepsi yang berbeda dalam meneliti suatu fenomena, maka hasil penelitian dapat berbeda dalam meneliti fenomena yang sama.

dalam penelitian atau wawancara menggunakan dua atau lebih peneliti, akan dapat memperoleh data yang lebih absah.

F. Pedoman Penelitian

Penelitian ini berjudul Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

1. Pedoman Observasi

Tabel 3. 5 Pedoman Observasi

No.	Hari/Tanggal	Kebutuhan Data	Aspek Penamatan	Keterangan
1	08-12-2022	Pelaksanaan peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru		
2	08-12-2022	Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru		

2. Pedoman Wawancara

Tabel 3. 6 Pedoman Wawancara

No.	Variabel	Informan	Pertanyaan
1.	Bagaimana peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik?	1. Kepala Madrasah 2. Tata Usaha/Tenaga Kependidikan 3. Tenaga Pendidik/Guru 4. Tim pengembangan mutu 5. Waka kurikulum dan waka kurikulum	1. Bagaimana setrategi kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru? 2. Bagaimana bentuk perencanaan yang dilakukan dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru? 3. Seberapa pengaruhnya peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru? 4. Bentuk pendekatan apa yang dilakukan kepala madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan? 5. Bagaimana bentuk monitoring yang dilakukan kepala madrasah dalam

No.	Variabel	Informan	Pertanyaan
			meningkatkan kinerja guru?
	Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik?	1. Kepala Madrasah	1. Apa saja kendala yang terjadi saat proses pemberian motivasi dan penguatan kinerja? 2. Factor apa saja yang menjadi pendukung pada peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru?

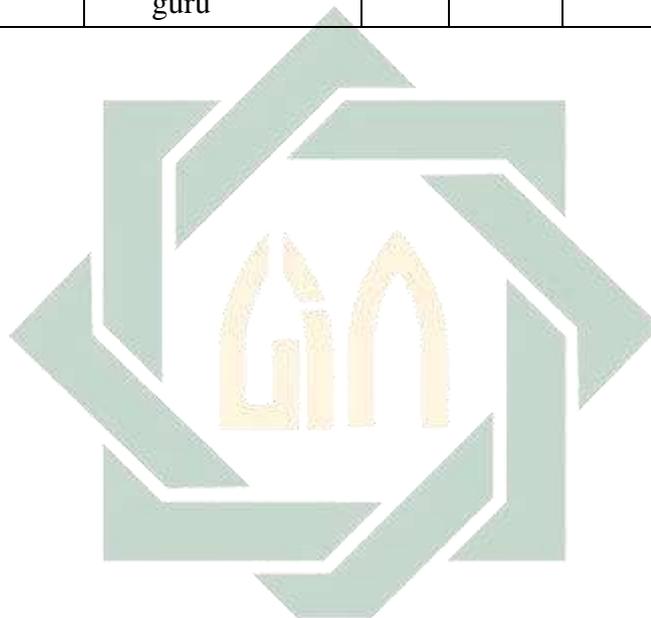
3. Pedoman Dokumentasi

Tabel 3. 7 Pedoman Dokumentasi

No.	Hari/Tanggal	Kebutuhan Data	Ada	Tidak	keterangan
1	12-12-2022	Data-data kegiatan Lembaga: a. Profil lembaga b. Setruktur organisasi lembaga c. Visi-misi dan moto lembaga d. Dokumentasi kegiatan ekstrakurikuler e. Dokumentasi piala dan penghargaan siswa dan lembaga	✓		Lengkap

No.	Hari/Tanggal	Kebutuhan Data	Ada	Tidak	keterangan
		f. Dokumentasi SOP penghargaan guru g. Dokumentasi monitoring rapat h. Dokumentasi sertifikat/ bukti guru mengikuti MGMP i. Setruktur tim perencana/ tim pengembang j. Dokuemtasi bukti pemberian punishment kepada guru			
2	12-12-2022	Data administrasi a. Data pemimpin dan tenaga pendidik b. Data tenaga kependidikan c. Data siswa tiga tahun terakhir d. Data guru, karyawan, dan murid e. Data sarana dan prasarana f. Data kegiatan ekstrakurikuler g. Data penghargaan	✓		Lengkap

No.	Hari/Tanggal	Kebutuhan Data	Ada	Tidak	keterangan
		siswa dan madrasah h. Data SOP monitoring guru i. Data SOP pemberian penghargaan guru			



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti selama penelitian dilapangan yaitu Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan data yang dihasilkan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada BAB IV ini dijelaskan hasil dari penelitian serta membahas yang telah diperoleh peneliti mengenai Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran.

A. Deskripsi Subjek

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

Pada mulanya di wilayah Desa Leran Kabupaten Gresik hanya terdapat lembaga formal setingkat Taman Kanak-Kanak (TK) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan “Nurul Huda” Leran Gresik. Namun setelah melihat perkembangan dan tuntutan masyarakat, pada awal tahun 1998 pengurus Yayasan Nurul Huda Leran Gresik merencanakan untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah sebagai lembaga lanjutan sekaligus lembaga yang bisa menampung alumni dari lembaga pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Garesik.

Pada tanggal 26 Juni 1998-1999 Madrasah Tsanawiyah resmi didirikan sekaligus membuka pendaftaran murid baru untuk pertama kalinya. Hal yang melatar belakangi pengurus Yayasan Nurul Huda Leran Gresik mendirikan Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik adalah adanya tuntutan dari masyarakat, sebagai lembaga Pendidikan lanjutan dari Madrasah Ibtidaiyah, banyaknya alumni dari Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar setempat yang rata-rata di atas 70 siswa per tahun dan adanya peraturan dari pemerintah mengenai kewajiban belajar 9 tahun.

Perkembangan tahun 1998-2001 madrasah memulai kiprahnya dengan membuka pendaftaran siswa baru tahun pelajaran 1998-1999 dimana siswa yang mendaftar pada saat itu sejumlah 59 siswa. Semasa kepemimpinan kepala madrasah periode pertama perkembangan madrasah sebagaimana umumnya, hal ini disebabkan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai, akan tetapi perjalanan madrasah tambah tahun semakin berkembang dan memiliki sarana sesuai apa yang dibutuhkan dan diharapkan sehingga pada tahun ke-dua pelajaran 1999-2000 siswa yang mendaftar meningkat. Pada tahun ke-tiga pelajaran madrasah tsanawiyah sudah mengalami peningkatan yang signifikan dan sudah mulai menyiapkan siswanya yang sudah duduk di kelas IX untuk mengikuti ujian akhir nasional (EBTANAS) dan alhamdulillah hasilnya sangat memuaskan karena siswanya 100% lulus

mengikuti ujian tersebut dan sampai pada tahun ke-tiga madrasah masih terdaftar dan pada saat itu telah disepakati adanya pergantian madrasah.

Perkembangan tahun 2001-2004 madrasah tsanawiyah Nurul Huda mulai mengembangkan sayapnya dimana pada tahun itu telah terjadi perombakan administrasi yang cukup besar. Perkembangan madrasah juga diikuti adanya kepercayaan dengan bukti penerimaan siswa baru yang menunjukkan grafik yang cukup. Pada periode ini madrasah telah diupayakan terhadap pelaksanaan dan perencanaan sistem manajemen madrasah yang terbuka (open management) dan manajemen terpadu dengan tujuan transparansi dan bekerja sama antara semua komponen madrasah, sehingga madrasah telah berhasil mempopulerkan adanya laporan pertanggung jawaban setiap akhir tahun dan berhasil membuktikan semakin lengkapnya pemenuhan sarana dan tercapainya program madrasah.

Perkembangan tahun 2004-2016 mulai tahun 2004-2005 terdapat perubahan kurikulum yang dilatar belakangi berdirinya madrasah diniyah Nurul Huda Leran Gresik dengan tujuan menambah wawasan siswa di bidang agama, sehingga kurikulum lokal yang mencapai 25% menjadi 10%.

Perkembangan tahun 2019-2020 madrasah mengalami kekosongan kepemimpinan yang kemudian diserahkan kepada waka kurikulum. Pada tahun ini dimulai pembenahan-pembenahan sarana dan prasarana madrasah, diantaranya pembenahan ruang UKS, ruang BK, ruang OSIS,

dan ruang-ruang kelas. Selain itu juga direncanakan proyek pembenahan madrasah secara menyeluruh mulai dari pembangunan sarana dan prasarana madrasah serta perbaikan sistem pengelolaan madrasah.

Perkembangan tahun 2020-2025 pada tahun ini telah dilakukan banyak pembangunan sarana dan prasarana serta perbaikan perbaikan sistem pengelolaan madrasah secara berkala.

2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

a. Visi Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

Mewujudkan keterpaduan lembaga pendidikan antara iman-taqwa (IMTAQ) dan ilmu pengetahuan-teknologi (IPTEK).

b. Misi Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

Menyelenggarakan keterpaduan pendidikan antara IMTAQ dan IPTEK yang ber-akhlak untuk beramal.

3. Letak Lokasi Madrasah Tsanawih Nurul Huda Leran Gresik

Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda terletak di Jalan Darussalam RT.04 RW.01 Desa Leran, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Madrasah ini berada di lokasi yang sangat strategis yang sangat mudah dijangkau oleh masyarakat. Tepat seberang madrasah terdapat Balai Desa Leran dan juga lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran, sebelah kanan madrasah terdapat taman pendidikan Al-Qur'an Nurul Huda Leran, dan tidak jauh dari belakang

madrasah terdapat lembaga pendidikan Taman Kanak-Kanan Nurul Huda Leran.

4. Sarana dan Prasarana Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda berada dibawah naungan Yayasan Lembaga Nurul Huda Leran. Madrasah ini dibangun diatas tanah waqaf seluas 921 m² dan luas bangunan sebesar 450 m².

5. Ekstrakurikuler Madrasah

Dalam mengembangkan minat, bakat, dan keterampilan siswa, madrasah Tsanawiyah Nurul Huda memfasilitasi siswa dengan memberi pelatihan melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran ada 10 jenis.

6. Data Prestasi Madrasah/Siswa

- a. Juara 1 lomba catur Olimpiade Pekan Olahraga dan Seni (PORSENI) se-KKM 05 Kabupaten Gresik
- b. Juara 1 lomba tenis meja putri Olimpiade Pekan Olahraga dan Seni (PORSENI) se-KKM 05 Kabupaten Gresik
- c. Juara 3 lomba tenis meja putra Olimpiade Pekan Olahraga dan Seni (PORSENI) se-KKM 05 Kabupaten Gresik
- d. Juara 2 lomba futsal se-Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik
- e. Juara 1 lomba catur putri PORSENI wilayah Kecamatan Manyar, Gresik dan Kebomas
- f. Juara 1 lomba tenis meja tunggal putri PORSENI wilayah Kecamatan Manyar, Gresik dan Kebomas

- g. Juara 3 lomba bulu tangkis tunggal putra PORSENI wilayah Kecamatan Manyar, Gresik dan Kebomas
- h. Juara 2 pramuka tingkat 2 KWARTIR ranting Manyar
- i. Juara 3 pramuka tingkat 2 KWARTIR ranting Manyar.

7. Deskripsi informan

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik ini berlangsung sejak bulan November sampai Desember. Penelitian ini dimulai dengan melakukan observasi singkat ke madrasah, kemudian mengajukan surat izin ke pihak madrasah untuk melakukan penelitian lebih dalam. Setelah itu, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

Pada proses wawancara ada lima informan yang menjadi subjek penelitian untuk mendapatkan informasi, sehingga dalam penelitian ini mencapai tujuan dan data yang valid. Berikut ini informan yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Indikator Informan Wawancara

No.	Informan	Jabatan	Kode
1.	I	Kepala Madrasah	ZR
2.	II	Waka Kurikulum	MS
3.	III	Ketua Tim pengembangan mutu	MS
4.	IV	Guru/ Tenaga Pendidik	CC, NU, UK, UB
5.	V	TU/Tenaga Kependidikan	MH

Peneliti melakukan kegiatan penelitian yang diklasifikasikan ke dalam bentuk table sebagai berikut:

No.	Hari/Tanggal	Waktu Kegiatan
1.	Senin, 28 November 2022	Menyerahkan Surat Izin Penelitian
2.	Kamis, 01 Desember 2022	Observasi Awal
3.	Rabu, 30 November 2022 (10.00-11.05)	Wawancara dengan Bapak ZR
4.	Rabu, 30 November 2022 (11.15-12.00)	Wawancara dengan Ibu MS
5.	Kamis, 08 Desember 2022 (09.15-10.30)	Wawancara dengan Bapak ZR
6.	Kamis 08 Desember 2022 (13.05-14.00)	Wawancara dengan Ibu MS
7.	Selasa, 12 Desember 2022 (09.30-10.15)	Wawancara dengan Bapak MH
8.	Selasa, 12 Desember 2022 (10.05-10.45)	Wawancara dengan Ibu UK
9.	Selasa, 12 Desember 2022 (12.15-13.00)	Wawancara dengan Ibu NU
10.	Rabu, 13 Desember 2022 (10.00-10.30)	Wawancara dengan Bapak UB
11.	Rabu, 13 Desember 2022 (10.45-11.30)	Wawancara dengan Ibu CC

B. Penyajian Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan data mengenai Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik. Penelitian ini menggunakan metode observasi dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengambil data-data, selanjutnya menggunakan metode wawancara, kegiatan wawancara dilakukan kepada kepala madrasah, satu tenaga kependidikan dan tiga tenaga pendidik sebagai

perwakilan mengambil data, dan yang terakhir menggunakan metode dokumentasi.

Setelah melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti akan memaparkan mengenai Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

Peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada para guru sangatlah penting dan berpengaruh pada motivasi kerja guru. Sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan motivasi kepada guru yang disebut motivasi kerja. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, guru selalu membutuhkan dorongan atau motivasi baik dari internal maupun eksternal. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Bapak ZR, selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik sebagai berikut:

“Madrasah itu mbak tidak bisa berjalan dengan baik kalau tidak ada motivasi dari kepala madrasah, jadi sebagai kepala madrasah bismillah saya selalu berusaha memberikan yang terbaik, jadi tugas saya selain menjadi kepala madrasah itu mbak juga sebagai tenaga fasilitator dan tenaga motivator yang mempunyai kewajiban memberikan motivasi kepada bawahan saya terutama kepada guru-guru. Motivasi-motivasi yang diberikan kepada para guru ini bertujuan agar guru-guru bisa

memberikan yang terbaik pada lembaga dan bisa meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin, alhamdulillah selama saya menjabat menjadi kepala madrasah ini, guru-guru semakin aktif dan bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. disini saya dibantu tim perencanaan yang diwakili tim pengembangan mutu, Tim ini lah yang membantu saya dalam melaksanakan tugas memberikan motivasi kerja. Untuk pelaksanaannya mbak kami itu membuat yang namanya RKM (Rencana Kerja Madrasah), jadi selama empat tahun kedepan kami mau ngapa-ngapain sudah kami rencanakan di awal dalam bentuk RKM, terus kami juga membuat yang namanya SOP (Standart Operasional Prosedur) dimana ini kami rencanakan apa yang harusnya dijalankan oleh guru-guru dan bagaimana lembaga ini bekerja, itu semua tentu sudah kami siapkan dalam SOP.⁸⁶ (M.W.RZ.F1/30-11-2022)

Hal tersebut telah diperkuat oleh ibu MS selaku ketua tim peggerak, waka kurikulum Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Iya mbak, saya selaku ketua dari tim pengembangan mutu ini bertugas membantu bapak kepala madrasah dalam berbagai hal, ya diantaranya mengenai pemberian motivasi, banyak program-program yang sudah kami jalankan mbak, dan alhamdulillah semua program mendapat output yang sesuai dengan tujuan kami, guru-guru disini terutama saya juga merasakan dampak negatifnya dari program-program yang ada. Sebelum adanya program-program yang yang bisa memotivasi guru, kebanyakan dari guru disini mengalami penurunan kinerja mbak. Guru juga membutuhkan motivasi mbak, karena kita gatau seberapa pengaruhnya problem yang mereka miliki dari luar lembaga maupun dalam lembaga ini bisa membuat guru semangat dalam menjalankan tugasnya atau tidak.”⁸⁷ (M.W.MS.F1/30-11-2022)

Berdasarkan pemaparan informasi diatas dapat dikatakan bahwa peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi sangatlah penting dan berpengaruh pada penguatan dan peningkatan kinerja guru-guru,

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Zainur Rofiq, S.Pd.I. Selaku kepala madrasah MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 30 November 2022.

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Musa'adah selaku ketua tim pengembangan mutu, waka kurikulum dan guru sejarah kebudayaan islam di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 30 November 2022.

dikarenakan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tentu membutuhkan motivasi agar mereka bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta maksimal. Agar kegiatan dalam madrasah dapat berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan yang diinginkan, kepala madrasah dibantu tim pengembangan mutu membuat RKM (Rencana Kerja Madrasah), dan juga membuat SOP (Standart Operasional Prosedur) sebagai acuan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan dokumentasi penelitian RKM (Rencana Kerja Madrasah), dapat disimpulkan bahwa RKM (Rencana Kerja Madrasah) merupakan dokumen yang berisi tentang acuan bagi pelaksana pendidikan di madrasah mulai kepala madrasah, para pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan pengurus Yayasan, sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing untuk jangka waktu 4 tahun kedepan. Selain itu di dalam RKM juga terdapat Visi Misi Madrasah, dan profil madrasah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (Standard Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian).

Dalam penyusunannya, RKM (Rencana Kerja Madrasah) disusun oleh anggota tim pengembang madrasah yang terdiri dari Kepala Madrasah, Guru, Perwakilan orang tua, Ketua komite madrasah, pengawas madrasah, tata usaha dan pengurus Yayasan.

Di samping RKM acuan lain dari setiap pelaksanaan kegiatan madrasah adalah SOP (Standar Operasional dan Prosedur). Setelah dilakukan penelaahan, dapat dideskripsikan bahwa SOP merupakan dokumen yang berisi prosedur kerja yang dilakukan secara kronologis dan sistematis pada upaya menyelesaikan pekerjaan tertentu yang tujuannya supaya memperoleh hasil kerja paling efektif. Di dalam SOP Madrasah terdapat prosedur-prosedur kerja dari 8 standar yakni Standard Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian.

Pernyataan yang disampaikan oleh kepala madrasah di atas, diperkuat oleh Ibu UK selaku guru bahasa arab di MTs. Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Alhamdulillah mbak, selama saya mengabdikan mengajar di lembaga ini saya bisa menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab saya dengan baik, kepala madrasah juga sangat support kepada guru-guru, selalu memperhatikan kinerja guru-guru, selalu menjadi solusi bagi permasalahan yang dihadapi guru-guru. Jadi yang dimaksud guru-guru disini juga termasuk saya mbak. Dan kebanyakan guru-guru disini problematika yang dihadapi itu merasa kesulitan saat menjalankan tugasnya seperti mengajar, nah disini pak zain selalu sigap memberikan arahan dan solusi, dari situ saya merasakan mudahnya menyelesaikan tugas-tugas saya.”⁸⁸ (M.W.UK. F1/12-12-2022)

Sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara dengan Ibu UK selaku guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik bahwa

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Umu Kulsum, S.Ag., selaku guru Bahasa arab di MTs. Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 12 Desember 2022.

kepala madrasah sangat memperhatikan para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, apabila guru-guru mengalami kesulitan atau mendapatkan problem dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah tidak sengan memberikan solusi untuk memecahkan masalah tersebut, dan kepala madrasah berperan aktif dalam memberikan motivasi kepada para guru agar senantiasa semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hal senada juga di ungkapkan oleh Ibu NU selaku Guru Bahasa Inggris dan juga pembina ekstrakurikuler English Club di MTs Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Kepala madrasah ini sering banget mbak memberikan motivasi ke guru biasanya beliau melakukan pendekatan-pendekatan kepada guru seperti mengajak ngobrol guru-guru di kantor guru, terus memberikan program-program yang bisa memotivasi guru untuk giat menjalankan tugasnya seperti adanya program pemberian penghargaan bagi guru terbaik, dan juga adanya program punishment bagi guru yang kinerjanya kurang baik, terus ada juga kegiatan-kegiatan rapat yang biasanya diadakan setiap bulan ini biasanya membahas evaluasi kerja, terus problem-problem yang dirasakan guru selama satu bulan tersebut dan juga membahas gaji.”⁸⁹ (M.W.NU.F1/12-12-2022)

Dari pernyataan yang di sampaikan oleh NU diperjelas oleh Bapak UB selaku guru pendidikan jasmani di MTs Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Pak zain ini selaku kepala madrasah sangat memberikan nilai positif bagi kami para guru-guru, beliau sangat memotivasi kita setiap bekerja. Pak zain sangat merangkul bawahannya mbak, apalagi kalau guru-guru ada problem, beliau langsung sigap bertindak mencari solusi yang bisa memotivasi guru untuk bangkit lagi, beliau juga memberikan beberapa program yang bisa memotivasi kami seperti program pemberian penghargaan, beliau

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Nasrita Ulfa, S.S. selaku guru Bahasa Inggris dan Pembina English Club di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 12 Desember 2022.

tentu tidak sendiri mbak, beliau dalam memberikan motivasi itu membentuk tim pengembangan mutu yang anggotanya adalah tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang mempunyai kinerja bagus.”⁹⁰ (M.W.UB.F1/13-12-2022)

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Bapak MH selaku TU serta pembina ekstra kurikuler pencak silat di MTs Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Bapak kepala madrasah ini selalu welcome mbak dengan kami dan tidak bosan memberikan bimbingan dan arahan juga, seperti halnya saya selain menjadi guru saya juga menjadi TU mbak, lha untuk tugas saya menjadi TU itu awalnya saya gatau menau apa yang harus saya kerjakan tetapi Bapak Zain ini selalu mendampingi saya ya jadinya saya tau mengenai tugas saya sebagai TU, saya awalnya gabisa jadi bisa, saya yang awalnya masih perlu belajar karena dikasih motivasi dan selalu dibimbing dan dibina untuk selalu mengerjakan yang terbaik, ya alhamdulillah saya bisa mbak mengerjakan semuanya dengan baik, bahkan sekarang saya hanya dikasih tugas saja tanpa dijelaskan runtut sama beliau saya sudah bisa mengerjakan, ini karena dulu sudah sering saya diberi arahan dan selalu dibimbing, sehingga saya ya alhamdulillah, saya sanget senang dan merasa disinilah saya bisa melakukan yang terbaik, bismillah mbak, saya selalu bisa mendedikasikan diri saya untuk memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar saya terutama di lingkungan madrasah ini”.⁹¹ (M.W.MH.F1/12-12-2022)

Pernyataan tersebut telah diperkuat oleh Bapak ZR selaku kepala madrasah Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Jadi untuk memberikan motivasi ini saya tidak sendiri mbak, saya dibantu tim pengembangan mutu yang anggotanya diambil dari tenaga pendidik maupun kependidikan yang sudah mendapat penghargaan atas kinerjanya yang baik. Untuk langkah pertamanya dalam pemberian motivasi kerja itu kami melakukan pendekatan, guru kami dekati biar mereka merasakan welcome dan saya selaku pimpinan menjalin hubungan dengan baik, tidak jarang saya ajak ngobrol bersama di kantor guru, ngobrol-ngobrol

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Ubaidillah, S.Pd., sekali guru pendidikan jasmani di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 13 Desember 2022.

⁹¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Miftakhul Huda, S.Ei. selaku guru matematika, TU, dan pembina ekstrakurikuler pencak silat di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 12 Desember 2022.

santai terkait apa yang membuat saya dengan guru-guru akrab, terus disamping itu kami ada program yang namanya yaitu program penghargaan, jadi bagi guru yang mempunyai kinerja sangat baik yang kami beri penghargaan sebagai guru terbaik, yang dimana nanti guru tersebut memperoleh reward di akhir tahun, sehingga guru yang lain ermotivasi untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik. Disamping itu, kami juga melakukan punishment bagi guru yang kurang mengikuti arahan kami, sudah kami panggil, sudah kami beri bimbingan, sudah kami beri arahan, ternyata masih tetap tidak berubah-ubah maka otomatis memberikan punishment berupa pengurangan jam kerja, tapi sebelum memberikan pengurangan jam kerja kami berikan peringatan berupa SP (surat peringatan) terlebih dahulu bahwa mereka harus lebih semangat, kalo mereka pengajarannya begitu-begitu aja gak mau menjadi lebih baik otomatis di tahun selanjutnya jam megajarnya kami kurangi, sehingga mereka sadar ketika kami kurangi mereka sudah bisa menerima karena memang ini sudah kami kasih pemberitahuan sebelumnya. Jadi disamping itu, dalam memberikan motivasi kami juga memberikan tugas tambahan bagi guru-guru yang kinerjanya kami anggap baik yaitu misalnya kami jadikan wali kelas, waka kurikulum, kesiswaan, sarpras dan humas, itu kami dasarkan atas dasar bagaimana kinerjanya, yang terbaiklah itu kami tunjuk untuk mendapatkan tugas tambahan. Kami juga melakukan rapat bulanan yang di dalamnya membahasa banyak hal, diantaranya membahasa mengenai gaji, ya karena gaji ini juga termasuk salah satu hal yang menjadi motivasi dalam menjalankan tugas ya mbak. Jadi seperti itu setrategi yang kami terapkan di madrasah nurul huda ini.”⁹² (M.W.RZ.F1/30-11-2022)

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil wawancara kepada guru-guru, TU dan juga kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik bahwa motivasi yang diberikan kepala madrasah tidak hanya melakukan pendekatan kepada guru-guru, melainkan juga memberikan program-program yang bisa memotivasi guru untuk giat menjalankan tugasnya seperti adanya program pemberian penghargaan bagi guru

⁹² Hasil Wawancara dengan Bapak Zainur Rofiq, S.Pd.I. Selaku kepala madrasah MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 30 November 2022.

terbaik, dan juga adanya program punishment bagi guru yang kinerjanya kurang baik, ada juga kegiatan rapat yang diadakan setiap bulan yang didalamnya membahas evaluasi kerja, problem-problem yang di rasakan guru selama satu bulan dan juga membahas gaji.

Berdasarkan dokumentasi hasil wawancara di atas, peneliti meresume setrategi yang dilakukan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada guru yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada SOP yang telah di buat dengan dibantu tim pengembangan mutu, diantaranya yaitu:

- a. Kepala madrasah melakukan pendekatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan

Dengan ini kepala madrasah melakukan pendekatan dengan mengajak ngobrol dan sharing mengenai kegiatan yang dilakukan guru di madrasah, berusaha menjalin hubungan baik dengan guru agar senantiasa terjalin keakraban anatara kepala madrasah dengan guru-guru serta melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada guru. Dengan begitu guru akan senantiasa merasa di perhatikan, dirangkul dan di tuntun kepala madrasah sehingga guru bisa merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

- b. Kepala madrasah mengadakan program penghargaan

Dengan adanya proram pemberian penghargaan berupa reward kepada guru-guru yang mempunyai kinerja baik dan memiliki prestasi kerja. Dengan hal ini guru akan bersemangat dan termotivasi untuk

berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya. Pemberian reward kepada guru dilakukan pada saat akhirussanah, dimana pada puncak kegiatan guru yang mmepunyai kinerja terbaik di panggil ke atasa panggung dan di berikan reward berupa beasiswa pembinaan guru dan sertifikat guru terbaik. Dimana beasiswa pembinaan guru ini dapat digunakan ketika guru ingin mengikuti kegiatan pembinaan yang berbayar.

c. Kepala madrasah mengadakan program punishment

Program punishment ini berupa pengurangan jam kerja bagi guru yang mempunyai kinerja kurang baik. Dengan adanya punishment ini guru akan punya waktu lebih untuk mengoreksi kesalahan dan kekurangan yang dimiliki, dan dengan adanya punishment ini guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Sebelum diberikan punishment, kepala madrasah terlebih dahulu memanggil guru yang bersangkutan untuk diberikan bimbingan dan arahan serta surat peringatan, namun apabila dalam jangka waktu tertentu guru tersebut masih melakukan hal yang sama, kepala madrasah dengan tegas memberikan keputusan punishment berupa pengurangan jam kerja pada guru yang bersangkutan di tahun ajaran baru selanjutnya. Sedangkan bagi guru yang sudah memiliki jabatan tambahan apabila melakukan kesalahan akan diberikan peringatan untuk meningkatkan kinerjanya, selanjutnya apabila tidak ada peningkatan kinerja pada guru tersebut setelah evaluasi kinerja dua tahun maka jabatannya akan diberikan kepada guru yang memiliki kinerja lebih baik.

d. Kepala madrasah memberikan jabatan tambahan

Jabatan tambahan diberikan kepada guru yang memiliki kinerja terbaik, pemberian jabatan tambahan diberikan setelah kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja guru selama dua tahun berjalan, jabatan yang diberikan antara lain yaitu: wakil kepala madrasah, waka kurikulum, waka kurikulum, humas, dan wali kelas (jabatan yang kosong).

Dalam memberikan penguatan kinerja guru, kepala madrasah MTs. Nurul Huda Leran Gresik mempunyai banyak strategi yang dilakukan, seperti halnya membuat kebijakan yang bisa mengupgrade kemampuan guru seperti mengikut sertakan guru dalam beberapa kegiatan workshop dan sejenisnya, melakukan evaluasi bulanan, melakukan supervisi ke guru terkait proses pembelajaran dan melakukan bimbingan serta memberikan dorongan kepada guru secara berkala. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak ZR selaku kepala madrasah MTs Nurul Huda Leran Gresik juga mengatakan:

“Dalam pemberian penguatan kinerja pada guru mbak, kami mengikuti sertakan guru-guru pada kegiatan MGMP, mengikuti workshop seperti kemarin ada kegiatan workshop untuk guru di Tanggurejo dan kami ikutkan guru-guru dalam kegiatan tersebut, agar mereka bisa tau bagaimana pembelajaran yang baik yang benar-benar bisa membuat siswa-siswi kita ini bisa lebih punya wawasan dan mampu lebih berfikir kritis dan mereka juga siap menjadi *problem solving*.

Disamping itu, kami juga selalu melakukan evaluasi secara berkala ke guru-guru terkait bagaimana mereka memberikan pengajaran dan pembelajaran, apabila ada kekurangan otomatis kami tindak lanjuti dengan kami berikan bimbingan, wawasan

(bahwa oh begini seharusnya bapak ibu guru), memberikan bimbingan dan arahan apabila ada guru yang kurang maksimal dalam mengejakan tugasnya,”⁹³ (M.W.RZ.F1/30-11-2022)

Dari pernyataan yang disampaikan oleh Bapak ZR diperjelas oleh Ibu NU selaku guru selaku guru Bahasa Inggris dan Pembina English Club di MTs Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

”Pak Zain ini mbak dalam sering banget memberikan arahan kepada guru-guru untuk pelayanan pendidikan yang terbaik untuk diberikan ke siswa itu bagaimana, terus apabila dari guru ada kinerjanya kurang maksimal dalam menjalankan tugas biasanya beliau tidak sungkan memberikan pembinaan kepada guru yang bersangkutan, dan juga melakukan supervise pembelajaran dan tidak jarang juga beliau jalan-jalan keliling keruang kelas untuk memantau langsung proses pembelajaran dan dari situ beliau jadi tau bagaimana kinerja kami saat memberi pelajaran ke siswa. Ya jadi alhamdulillah mbak, dengan adanya hal tersebut kami selaku guru-guru bisa melakukan dan memberikan yang terbaik untuk siswa dan lembaga ini dan tentunya itu semua bisa meningkatkan kualitas kinerja guru-guru”.⁹⁴ (M.W.NU.F1/12-12-2022)

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh beberapa pernyataan guru-guru yang bekerja di MTs Nurul Huda. Seperti di bawah ini tanggapan dari Bapak MH selaku TU serta pembina ekstra kurikuler pencak silat di MTs Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

”Alhamdulillah mbak kepala madrasah ini sangat energik bagi kami, Bapak Zain itu biasanya mendampingi saya mbak, saya itu didampingi seperi: pak Huda perhatikan tugas panjenengan ini dan dalam mengerjakannya panjenengan itu harus selesai tanggal sekian (biasanya kan di deadline ya mbak), terus ketika saya ada kesulitan kepala madrasah tidak segan-segan mendampingi saya sampai selesai, jadi saya mengerjakan apabila ada yang salah ada yang kurang pasti beliau langsung menegur saya, beliau langsung menunjukkan ke saya yang seharusnya saya kerjakan, terus kepala madrasah ketika mendapat informasi adanya pelatihan

⁹³ Hasil Wawancara dengan Bapak Zainur Rofiq, S.Pd.I. Selaku kepala madrasah MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 30 November 2022.

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Nasrita Ulfa, S.S selaku guru Bahasa Inggris dan Pembina English Club di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 12 Desember 2022.

buat guru itu pasti langsung disampaikan ke saya terkait tugas saya itu, terus saya dibina agar saya bisa melaksanakan tugas saya, ya sering kali seperti itulah mbak bahkan selalu seperti itu, sehingga semakin lama saya semakin bisa menguasai dalam tugas ketika dikasih tugas apa itu sudah bisa saya kerjakan, karena sebelumnya beliau sudah memberi arahan ke saya”.⁹⁵
(M.W.MH.F1/12-12-2022)

Selanjutnya pendapat tersebut ditambahkan oleh Ibu CC selaku guru Bahasa Indonesia di MTs Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Menurut saya mbak, penguatan kinerja yang diberikan kepala madrasah ini sangat berpengaruh mbak, dalam proses pembelajaran saya mengupayakan bisa memberikan yang terbaik dan yang menyenangkan bagi siswa, dan saya bisa melihat siswa ini bisa menjadi problem solving, dan alhamdulillah saya merasakan dampaknya yang cukup signifikan adanya motivasi dan penguatan kinerja dari bapak kepala madrasah ini mbak sehingga saya juga bisa semakin kreatif serta inovatif”.⁹⁶
(M.W.CC.F1/13-12-2022)

Dokumentasi hasil penelitian melalui wawancara diatas, peneliti dapat memaparkan bahwa Peran kepala madrasah dalam memberikan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik sebagai berikut:

a. Kepala madrasah mengadakan rapat bulanan

Kegiatan rapat bulanan didalamnya membahas kesulitan-kesulitan yang dialami guru dalam kurun waktu satu bulan.

Selanjutnya, dari pembahasan tersebut dicarikan solusi terbaik,

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Miftakhul Huda, S.Ei. selaku guru matematika, TU, dan pembina ekstrakurikuler pencak silat di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 12 Desember 2022.

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Chusnul Chotimah, S.S selaku guru Bahasa Indonesia di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 13 Desember 2022.

sehingga guru dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam rangka memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa.

b. Kepala madrasah berusaha meningkatkan kompetensi guru

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala madrasah mengikut sertakan guru-guru pada kegiatan MGMP, workshop pelatihan guru dan melakukan evaluasi secara berkala ke guru-guru terkait sehingga guru dapat selalu memberikan pembelajaran yang terbaik bagi siswa.

c. Kepala madrasah mengadakan supervisi

Kepala Madrasah selalu melakukan supervisi pembelajaran dengan berjalan keliling ruang kelas untuk memantau langsung proses pembelajaran. Sehingga dapat diketahui bagaimana kinerja guru saat memberikan pengajaran kepada siswa. Selanjutnya kepala madrasah menyampaikan evaluasi kepada guru yang memiliki kinerja yang kurang maksimal untuk melakukan perbaikan. Dengan adanya hal tersebut guru-guru bisa selalu meningkatkan kualitas kinerjanya untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi siswa.

2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru

Dalam setiap menjalankan suatu kegiatan tentu adanya faktor-faktor yang dapat menghambat maupun mendukung kegiatan tersebut, selaras dengan pemaparan Bapak ZR selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, beliau mengatakan:

“Jadi kendala yang utama itu karakter, memang kadang guru itu ada yang tersinggung Ketika kami beri bimbingan, tidak mengetahui bahwa ini sudah prosedurnya, merasa lebih senior sehingga ketika kami beri bimbingan mereka melakukan penolakan, terkadang juga ada yang sifatnya justru malah acuh tidak begitu peduli dengan adanya program-program yang kami buat, jadi hal seperti itu adalah hal yang biasa, memang suatu hambatan tapi itu bisa kami atasi dengan kami melakukan program pemberian penghargaan dan punishment, sehingga guru yang awalnya acuh ketika kemera kami beri punishment jamnya berkurang otomatis mereka mulai menyadari bahwa itu hal yang serius, sehingga selanjutnya mereka akan termotivasi”.⁹⁷ (M.W.RZ.F2/08-12-2022)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan informan bahwa dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja ke guru kepala madrasah menemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat yaitu adanya perbedaan karakter atau sifat setiap individu. Tidak bisa dipungkiri jika masing-masing guru mempunyai karakter dan sifat yang berbeda. Ada kalanya guru itu mudah tersinggung, ketika kepala madrasah maupun tim pengembangan mutu terjun memberikan bimbingan kepada guru yang mempunyai kinerja kurang baik tidak jarang pula guru tersebut melakukan penolakan dan mereka merasa lebih senior. Dan masih ada juga guru yang belum menyadari bahwa dalam kegiatannya di lembaga tersebut ada prosedur yang harus dilakukan dan dipatuhi, tidak jarang juga ada guru yang mempunyai sifat acuh tidak peduli terhadap program-program yang dibuat di lembaga dan tentunya sudah di persetujui bersama.

Hal tersebut memang menjadi suatu hambatan, akan tetapi hambatan tersebut dapat di atasi kepala madrasah dan tim pengembangan mutu dengan

⁹⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Zainur Rofiq, S.Pd.I. Selaku kepala madrasah MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 08 Desember 2022.

melakukan program pemberian penghargaan dan punishment berupa pengurangan jam kerja, sehingga ketika ada guru yang acuh dan di beri SP, kemudian beri punishment berupa pengurangan jam kerja, otomatis mereka mulai menyadari bahwa itu hal yang sangat serius, dan selanjutnya mereka akan termotivasi untuk menaati dan menjalankan apa yang seharusnya mereka jalankan.

Selain adanya faktor penghambat, tentu juga adanya faktor yang menjadi pendukung kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru, hal tersebut didukung dengan pernyataan dari kepala madrasah sebagai berikut:

“Jadi mbak, yang menjadi faktor pendukungnya adalah adanya program pemberian penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja terbaik dan punishment bagi guru yang mempunyai kinerja kurang baik dan disamping itu factor pendukung yang lain yaitu adanya tim pengembang mutu mereka selalu memberikan support dan membantu kami mendedikasikan diri mereka untuk melakukan yang terbaik dalam menjamin mutu madrasah ini, memang terkadang ada beban yang muncul dalam menjalankan tugas, tetapi syukurnya dari tim yang sudah kami bentuk ini dari orang-orang yang memang anggap terbaik, otomatis mereka bisa saling support saling mendukung, sehingga program-program yang sudah kami buat bisa berjalan dengan baik”.
M.W.RZ. F2/08-12-2022)

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil wawancara di atas terdapat faktor-faktor yang dapat mendukung kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru, diantaranya: adanya program pemberian penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja terbaik dan punishment bagi guru yang mempunyai kinerja kurang baik. Disamping itu yang menjadi faktor pendukung yang lain yaitu adanya support dari tim pengembangan mutu yang dapat membantu mendedikasikan diri guru-guru

untuk melakukan yang terbaik dalam menjamin mutu madrasah, memang terkadang ada beban yang muncul dalam menjalankan tugas, tetapi syukurnya dari tim yang sudah dibentuk merupakan pilihan dari orang-orang yang memang dianggap mempunyai kinerja terbaik di lembaga, otomatis mereka bisa saling memberikan support dan saling memberikan mendukung, sehingga program-program yang dibuat dapat berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan bersama”.

Dokumentasi dari pengamatan peneliti dengan adanya faktor penghambat dan faktor pendukung kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru, faktor-faktor ini lah yang nantinya dapat memberikan penilaian apakah dalam pelaksanaan kegiatan tersebut apakah sudah mencapai titik hasil atau belum dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk kegiatan-kegiatan selanjutnya. Dan tentunya faktor-faktor ini juga menjadi bahan kepala madrasah dalam memberikan penguatan kinerja guru.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepala kepala madrasah, ketua tim pengembangan mutu, waka kurikulum, TU, dan 4 orang guru Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik yaitu kepala madrasah melakukan pendekatan-pendekatan kepada guru, membuat kebijakan yang bisa mengupgrade kemampuan guru, mengikut sertakan guru dalam kegiatan MGMP/Workshop, melakukan kegiatan monitoring secara berkala,

melaksanakan program penghargaan berupa pemberian reward di akhirussanah lembaga bagi guru yang mmepunyai kinerja terbaik, memberikan tugas tambahan bagi guru-guru yang kinerjanya baik misalnya di jadikan wali kelas, waka kurikulum, kesiswaan, sarpras dan humas, memberikan punishment berupa pengurangan jam kerja bagi guru yang kinerjanya kurang baik, serta mengadakan raat bulanan untuk mengevaluasi hasil kerja guru dan sebagai forum tukar pendapat.

C. Analisis Data

Berdasarkan penyajian data dari hasil penelitian di atas, mengenai peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik bisa dikatakan sudah baik. Dalam hal ini analisis data mengenai peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar.⁹⁸ Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah memiliki banyak tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

⁹⁸ Sri Purnawanti. "Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 1 (2016).

Dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah harus mempunyai strategi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan meminimalisir adanya permasalahan yang tidak diinginkan. Sesuai dengan teori Herzberg tentang peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru. Dimana kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan program kerja, mewujudkan dan menjalankan kinerja suatu organisasi dalam struktur organisasi atau instansi yang dipimpinnya, bergerak memberikan contoh kepada bawahannya sebelum menggerakkan, mengajarkan, melaksanakan program kerja kantor yang dipimpinnya secara bersama dan setelah semuanya berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai yang di programkan maka kepala madrasah harus mengontrol kinerja bawahannya apakah berjalan sesaat, berjalan biasa-biasa saja, atau tidak berjalan sama sekali.

Hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab kepala madrasah untuk selalu melaksanakan pengontrolan atau pengawasan apabila terdapat masalah di lapangan, maka kepala madrasah berkewajiban mencari solusi atau jalan keluarnya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru dengan cara membuat program-program sebagai strategi yang bisa memotivasi guru dan memperkuat kinerja guru. Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dibantu dengan tim yang

dibentuk yaitu tim pengembang mutu untuk memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru. Dimana tim pengembangan mutu ini di bawah naungan waka kurikulum. Setrategi kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada guru yang pertama adalah melakukan pendekatan kepada guru-guru dengan mengajak ngobrol dan sharing mengenai kegiatan yang dilakukan guru di madrasah, kepala madrasah juga berusaha menjalin hubungan baik dengan guru agar senantiasa terjalin keakraban antara kepala madrasah dengan guru-guru serta melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada guru. Dengan begitu guru akan senantiasa merasa mendapat perhatian oleh kepala madrasah, kepala madrasah merangkul dan menuntun guru agar guru merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Setrategi yang kedua adalah kepala madrasah mengadakan program penghargaan. Dengan adanya program pemberian penghargaan berupa reward kepada guru-guru yang mempunyai kinerja terbaik dan memiliki prestasi kerja. Dengan hal ini guru akan bersemangat dan termotivasi untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya. Pemberian reward kepada guru dilakukan pada saat kegiatan hafiah akhirussanah, dimana pada puncak kegiatan guru yang mempunyai kinerja terbaik di panggil ke atas panggung dan di berikan reward berupa beasiswa pembinaan guru dan sertifikat guru terbaik.

Setrategi yang ketiga adalah kepala madrasah mengadakan program punishment. Program punishment ini berupa pengurangan jam

kerja bagi guru yang mempunyai kinerja kurang baik. Dengan adanya punishment ini guru akan punya waktu lebih untuk mengoreksi kesalahan dan kekurangan yang dimiliki, dan dengan adanya punishment ini guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Sebelum diberikan punishment, kepala madrasah terlebih dahulu memanggil guru yang bersangkutan untuk diberikan bimbingan dan arahan serta surat peringatan, namun apabila dalam jangka waktu tertentu guru tersebut masih melakukan hal yang sama atau tidak ada perkembangan, kepala madrasah dengan tegas memberikan keputusan punishment berupa pengurangan jam kerja pada guru yang bersangkutan di tahun ajaran baru selanjutnya. Sedangkan bagi guru yang sudah memiliki jabatan tambahan apabila melakukan kesalahan akan diberikan peringatan untuk meningkatkan kinerjanya, selanjutnya apabila tidak ada peningkatan kinerja pada guru tersebut setelah evaluasi kinerja dua tahun maka jabatannya akan diberikan kepada guru yang memiliki kinerja lebih baik.

Strategi yang keempat adalah kepala madrasah memberikan jabatan tambahan. Jabatan tambahan diberikan kepada guru yang memiliki kinerja terbaik, pemberian jabatan tambahan diberikan setelah kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja guru selama dua tahun berjalan, jabatan yang diberikan antara lain yaitu: wakil kepala madrasah, waka kurikulum, waka kurikulum, humas, dan wali kelas (jabatan yang kosong).

Dalam memberikan penguatan kinerja guru, setrategi yang dilakukan kepala madrasah adalah yang pertama kepala madrasah mengadakan rapat bulanan. Kegiatan rapat bulanan didalamnya membahas kesulitan-kesulitan yang dialami guru dalam kurun waktu satu bulan. Selanjutnya, dari pembahasan tersebut dicarikan solusi terbaik, sehingga guru dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam rangka memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa.

Setrategi yang kedua yaitu kepala madrasah berusaha meningkatkan kompetensi guru. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala madrasah mengikut sertakan guru-guru pada kegiatan MGMP, workshop pelatihan guru dan melakukan evaluasi secara berkala ke guru-guru terkait sehingga guru dapat selalu memberikan pembelajaran yang terbaik bagi siswa

Setrategi yang ketiga yaitu kepala madrasah mengadakan supervisi. Kepala madrasah selalu melakukan supervisi pembelajaran dengan berjalan keliling ruang kelas untuk memantau langsung proses pembelajaran. Sehingga dapat diketahui bagaimana kinerja guru saat memberikan pengajaran kepada siswa. Selanjutnya kepala madrasah menyampaikan evaluasi kepada guru yang memiliki kinerja yang kurang maksimal untuk melakukan perbaikan. Dengan adanya hal tersebut guru-guru bisa selalu meningkatkan kualitas kinerjanya untuk

memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi siswa dan madrasah.

Dari pemaparan diatas, maka peneliti dapat menginterpretasikan bahwa ada beberapa acara yang dilakukan pejabat berwenan dimana dalam pembahasan kali ini adalah kepala madrasah dalam berperan memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru yakni:

- a. Kepala madrasah melakukan pendekatan kepada tenaga pendidik
- b. Kepala madrasah mengadakan program penghargaan
- c. Kepala madrasah mengadakan program punishment
- d. Kepala madrasah memberikan jabatan tambahan
- e. Kepala madrasah mengadakan rapat bulanan
- f. Kepala madrasah berusaha meningkatkan kompetensi guru
- g. Kepala madrasah mengadakan supervisi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik melakukan dan memperhatikan hal-hal khusus sesuai teori tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya temuan dari kepala madrasah yang melakukan beberapa tahapan untuk menjalankan strateginya. Kepala madrasah dibantu tim pengembang mutu untuk mengkoordinir. Penyusunan program bersama orang yang terlibat yang di rapakan dan disosialisaikan kepala warga madrasah sebelum akhirnya disepakati bersama.

Dalam membantu melancarkan strategi, kepala madrasah membentuk struktur organisasi untuk bersinergi menjalankan strategi

masa depan guru dan madrasah. Untuk setrategi dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru menjadi tanggung jawab kepala madrasah sepenuhnya, namun dalam pelaksanaannya kepala madrasah tidak dapat menjalankannya sendiri, demi memaksimalkan penerapannya kepala madrasah dibantu tim pengembangan mutu yang diketuai oleh waka kurikulum.

Kebijakan yang dibuat kepala madrasah terkait program untuk memotivasi dan memperkuat kinerja ini menjadi setrategi yang akan digunakan dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, kepala madrasah menghimbau bahwa semua elemen baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk mendukung program yang dibuat oleh kepala madrasah. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pada guru sehingga mampu meningkatkan kualitas Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik.

Hasil akhir dapat dilihat pada kegiatan rapat bulanan/ evaluasi bulanan dan kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah. Dari hasil rapat bulanan/evaluasi bulanan dan supervise dapat dilihat kekurangan dan kelebihan dari program yang sudah dibuat kepala madrasah. Kemudian hal tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi sebagai gambaran untuk membuat perencanaan setrategi yang akan digunakan pada tahun-tahun berikutnya.

2. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik

Faktor pendukung dalam peran kepala madrasah adalah bertujuan melakukan peran dan fungsinya kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga, kepala madrasah tentu memiliki pendukung yang kuat dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin madrasah. Yang menjadi pendukung kepala madrasah adalah semua stakeholder yang ada di madrasah termasuk guru, siswa, dan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian, dalam pelaksanaan peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru ditemukan faktor pendukung dari internal maupun eksternal, baik dari pandangan pemimpin maupun dari pihak yang terlibat. Hal yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu adanya program pemberian reward dan punishment bagi guru dari kepala madrasah yang dapat memotivasi guru untuk semangat memperkuat kinerjanya, sumber daya manusia.

Faktor lainnya juga dibutuhkan sebagai faktor pendukung berhasilnya peran kepala madrasah. Faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menjadi pendukung yaitu dari guru Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran. Guru yang memiliki keinginan kuat untuk memperkuat kinerjanya merupakan faktor keberhasilan dari peran ini. Karena guru yang memiliki kemauan

untuk di arahkan dan dibimbing menjadi lebih maju dengan mengembangkan potensi yang sudah tertanam pada dirinya akan lebih muda untuk memperkuat kinerja pada guru tersebut.

Faktor pendukung selanjtnya dalah adanya support dari tim yang membantu kepala madrasah dalam peranannya memotivasi dan memperkuat kinerja guru yaitu bentuk Kerjasama dengan tim penggerak. Hasil kinerja yang maksimal merupakan faktor pendukung yang menjadi salah satu faktor yang mensukseskan setrategi yang dibuat kepala madrasah.

Dari pemaparan diatas maka peneliti meninterpretasikan bahwa faktor pendukung peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik adalah:

1. Adanya program yang dibuat kepala madrasah untuk memtovasi dan memperkuat kinerja guru, seperti program pembarian reward dan program punishment
2. Keinginan kuat yang ada pada diri guru untuk memeperkuat kinerjanya
3. Adanya support dari tim penggerak yang membantu kepala madrasah dalam menjalankan perananya memberikan mtivasi dan penguatan kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian, dalam pelaksanaan peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru

selain ditemukan faktor pendukung juga ditemukan faktor penghambat dari internal maupun eksternal yang masih menjadi kendala untuk beberapa program yang dijalankan sebagai strategi kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru seperti adanya perbedaan karakter dan sifat pada diri setiap guru, tidak semua guru mempunyai karakter yang sama.

Selain itu, faktor yang menjadi penghambat selanjutnya yaitu adanya guru yang belum menyadari bahwa dalam kegiatannya di lembaga tersebut ada prosedur yang harus dilakukan dan dipatuhi. Jadi dalam pelaksanaan setiap program tidak bisa semuanya sendiri dalam menjalankannya, tentu didasarkan pada prosedur yang sudah dibuat dan disetujui bersama, dan faktor yang terakhir adalah adanya sifat acuh pada diri guru atas ketidak perdulannya terhadap program-program yang dibuat di lembaga.

Dari pemaparan diatas, maka peneliti menginterpretasikan bahwa faktor yang menjadi penghambat peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik yaitu:

1. Adanya perbedaan karakter dan sifat pada diri setiap guru
2. Adanya guru yang belum menyadari bahwa dalam kegiatannya di lembaga tersebut ada prosedur yang harus dilakukan dan dipatu
3. Adanya sifat acuh pada diri guru atas ketidak perdulannya terhadap program-program yang dibuat di lembaga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran Gresik, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan penguatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda sudah berperan sangat baik, dengan membuat program-program yang dapat memotivasi guru untuk selalu kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti melakukan pendekatan kepada guru-guru untuk menciptakan hubungan yang baik dengan guru, mengajak sharing guru-guru mengenai kegiatan yang sudah dilakukan di madrasah, memberikan penghargaan berupa reward bagi guru yang mempunyai kinerja ter baik, memberi tugas tambahan bagi guru yang kinerjanya baik seperti menjadi wali kelas, waka kurikulum, waka sarana dan prasarana serta hubungan masyarakat. Dalam memberi penguatan kinerja guru, kepala madrasah melakukan beberapa hal seperti memberikan bimbingan dan dorongan kepada guru agar senantiasa melakukan mengerjakan tugasnya dengan baik, membuat beberapa kebijakan yang bisa mengupgrade kemampuan guru seperti mengikut sertakan guru dalam kegiatan MGMP/Workshop, pelatihan-pelatihan

yang dapat melatih kreatifitas guru, serta melakukan supervisi berkelanjutan ke guru-guru mengenai proses pengajaran yang baik dan benar. Mengadakan rapat bulanan yang di dalamnya terdapat evaluasi bulanan dan juga membahasan penggajian.

2. Dalam pelaksanaan pemberian motivasi dan penguatan kinerja guru terdapat faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor penghambatnya yaitu karakter dan sifat masing-masing guru seperti adanya guru yang mudah tersinggung, ketika kepala madrasah memberikan bimbingan kepada guru yang mempunyai kinerja kurang baik tidak jarang pula guru melakukan penolakan serta adanya sifat merasa lebih senior. Dan masih ada juga guru yang belum menyadari bahwa dalam kegiatannya di lembaga tersebut ada prosedur yang harus dilakukan dan dipatuhi, tidak jarang juga ada guru yang mempunyai sifat acuh tidak peduli terhadap program-program yang dibuat di lembaga dan sudah di persetujui bersama. Sedangkan faktor pendukungnya yaitu adanya program pemberian penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja terbaik dan punishment bagi guru yang mempunyai kinerja kurang baik. Disamping itu juga terdapat faktor pendukung lain seperti adanya support dari tim pengembangan mutu yang dapat membantu mendedikasikan diri guru-guru untuk melakukan yang terbaik dalam menjamin mutu madrasah.

B. Saran

Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Motivasi dan Penguatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Leran berdasarkan hasil penelitian sudah baik, namun peneliti ingin memberikan saran yang bertujuan untuk membangun dan semoga bermnfaat:

1. Untuk kepala madrasah selalu menerapkan sifat istiqomah dalam memberikan motivasi guru, membangun semangat guru agar guru bisa meningkatkan kinerjanya, menambah program-program yang bisa memotivasi guru dan meningkatkan kinerja guru, dan perlu adanya program-program pasti yang tertulis agar guru dan karyawan mempercayai betul adanya program-program tersebut, agar mereka dapat melaksanakan serta menaati peraturan dari program-program tersebut dengan baik.
2. Untuk guru sebagai tenaga pendidik selalu konsisten, semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban, senantiasa berfikir kreatif dan inovatif , dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa. "Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara." *Jurnal Ilmiah Administratie* 12, no. 1 (2019): 1–9.
- Abdy, Mu'arif. 2019. Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Medan. Skripsi. medan: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri.
- Ahmad, Laode Ismail. "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya." *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 133–142.
- Aisida, Sufinatin. "Kepala Madrasah dan Kinerja Guru (Kajian Etnografi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Ihsan Krian Sidoarjo)." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2019).
- Anggito, Albi dan Johan Setaiwan. Metodologi Penelitian Kualitatif - Albi Anggito, Johan Setaiwan - Google Buku. (CV Jejak, 2018.)
- Ari. "Supervisi Akademik Kepala Madrasah." *Jurnal Inovatif* 6, no. 1 (2020): 105–124.
- Arifin, barnawin. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Aziz, Rinadi Muhammad. 2016. Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Manajemen Berbasis Madrasah (MBM). Skripsi. Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Babuta, Asma Is, dan Abdul Rahmat. "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis dengan Teknik Kelompok." *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 1–28.
- Bachri, Bachtiar S. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif." *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10 (2010): 46–62.
- Cahaya, Dwi Sultan. 2022. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator pada Kinerja Guru di MTsN 2 Lampung Utara. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Maizahroh. "Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Mustofa Tunjung Burneh Bangkalan." *Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi* 4, No. 1 (2020): 27–34..
- Didi, Pianda. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah - Didi Pianda. (Sukabumi: CV Jejak, 2018).
- Faiqoh, Dwi. "Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme

- Guru." *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 98–110.
- Fatikah, Noor, dan Fildayanti. "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang." *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 2, no. 2 (2019): 167–182.
- Febianti Anisa Syafitri , dan Noprianty Richa "Analysis of Nurses Staff Needs Using Workload Indicate Staff Need in Pediatric Ward with Time Motion Study." *Journal Medicoecolegal* 02, no. 01 (2019): 166Prayoga,
- Harahap, Risma Delima. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di SMP N 2 Sigambal." *Jurnal Eduscience* 5, no. 1 (2018): 47–52.
- Hartawan, H. Aan. "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386.
- Hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." *Jurnal At-Taqaddum* 8, no. 1 (2017): 21.
- Hidayah, Baisa dan Firdaus Hasan Muhammad, "Peran Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 1 Caringin Kabupaten Bogor." *Jurnal Mitra Pendidikan* 3, no. 4 (2019): 557–558.
- Hidayat, Edi. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Sekolah (Pengaruh Dari Faktor Kinerja Mengajar Guru dan Pemanfaatan Sumber Belajar)." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 21, no. 1 (2014): 81–88.
- Ibrahim Gunawan. "Kompetensi Kinerja Guru menurut Kurikulum Karakter (K-13)". *Jurnal Al Mukarrom*, 2018.
- Ike Atikah Ratnamulyani dan Beddy Iriawan Maksudi. "The Role of Social Media in the Improvement of Selected Participation of Students Based on Students in Bogor Regency." *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* 20, no. 2 (2018): 154–161.
- Irwana, Ade. "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 22, no. 2 (2015): 104–119.
- Kamdi, Waras. "Kinerja Guru SMK: Analisis Beban Kerja dan Karakteristik Pembelajaran." *Teknologi dan Kejuruan* 37, no. 1 (2014): 1–12.
- Muh. Ilyas Ismail. "Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44–63.
- Marlina, Leny. "Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan." *Jurnal Pendidikan XVIII*, no. 02 (2013): 215–227.
- Marsiti, A. "Penanaman Nilai-Nilai Karakter sebagai Upaya Meningkatkan Etos

- Kerja Guru dan Karyawan Menuju Neswa Lembah Sunyi Sekolah Berkualitas.” *Media Penelitian Pendidikan : Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran* 14, no. 1 (2020): 81–89.
- Murwati, Hesti. 2012. Sertifikasi, Pengaruh Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Nurhayari, Lia. 2018, Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Ma’arif Sidorejo Lampung Timur. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Purnawanti, Sri. “Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 1 (2016)
- Rismawati, 2019. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Persiapan Negeri 4 Medan. Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Riyadi, Slamet, dan Aria Mulyapradana. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan.” *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13 (2017): 106–117.
- Rodiyah, Siti. 2019. Peran Kepala Madrasah sebagai Leader dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan
- Rohaeni, Heni. “Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ecodemica* 4, no. 1 (2016): 32–47.
- Rumhadi, Tri. “Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran.” *Jurnal Diklat Keagamaan* 11, no. 1 (2017): 33–41.
- Salfiyadi Teuku. Optimalisasi Kinerja Guru UKS (Serang: A-Empat, 2021), 9
- Siagian, P. Sodang. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002) h. 294
- Sianturi, Risbon. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Mbs.” *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 12, no. 1 (2021).
- Siddik. 2017. Tingkat Ketidak Puasan Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Simarmata, Risda Herawati. “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 654 - 831.
- Sujaryanto, Heru, Tambah Surahman Amin, Ismail Suardi Wekke. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Membentuk Karakter Islami Siswa- Google Book (CV. Adanu Abimata 2021)
- Sopian, Ahmad. “Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan.” *Raudhah*

Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah 1, no. 1 (2016): 88–97.

Syukri, Ahmad, Nuzuar Nuzuar, dan Idi Warsah. “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru.” *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* 2, no. 1 (2019): 48–60.

Tanjung, Nursantiana. 2012. Pelaksanaan Tugas Kepala Madrasah sebagai Supervisor di Madrasah Tsanawiyah Hubbul Wathan Petai Kecamatan Singgini Hilir Kabupaten Kuantan Singgingi. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

Uno B. Hmzah. Terori Motivasi dan Penukurannya: Analisis Bidang Pendidikan- Google Book (Bumi Aksara 2016)

Usman, Husaini. “Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah.” *Jurnal Ptk Dikmen* 3, no. 1 (2014): 4–14.

Wafiroh, Hikmatul. “Motivasi Guru dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi Pelayanan Kepada Siswa di Sma Negeri 3 Tapung Kabupaten Kampar.” *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik* 4, no. 2 (2017): 1–13.

Wawancara dengan Bapak Miftakhul Huda, S.Ei. selaku guru matematika, TU, dan pembina ekstrakurikuler pencak silat di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 08 Desember 2022.

Wawancara dengan Bapak Ubaidillah, S.Pd., S.Pd sekali guru pendidikan jasmani di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 20 Desember 2022.

Wawancara dengan Bapak Zainur Rofiq, S.Pd.I selaku kepala madrasah MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 08 Desember 2022.

Wawancara dengan Ibu Chusnul Chotimah, S.S selaku guru Bahasa Indonesia di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 08 Desember 2022.

Wawancara dengan Ibu Musa’adah selaku ketua tim pengembangan mutu, waka kurikulum dan guru sejarah kebudayaan islam di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 08 Desember 2022.

Wawancara dengan Ibu Nasrita Ulfa, S.S selaku guru Bahasa inggris dan Pembina englisg club di MTs Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 08 Desember 2022.

Wawancara dengan Ibu Umu Kulsum, S.Ag., S.Ag. selaku guru Bahasa arab di MTs. Nurul Huda Leran Gresik. Pada tanggal 20 Desember 2022.