

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
DALAM PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU  
DI MTS MUHAMMADIYAH PATIKRAJA  
KABUPATEN BANYUMAS**



**SKRIPSI**

**Ditujukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

**Oleh:**

**VENY DWI UTAMI  
NIM. 214110401120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Veny Dwi Utami  
NIM : 214110401120  
Jenjang : S-1  
Jurusan : Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 28 Februari 2025

Saya yang menyatakan,



Veny Dwi Utami

NIM. 214110401120

OF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

## HASIL LOLOS PLAGIASI

TURNITIN SKRIPSI VENY DWI UTAMII.pdf

ORIGINALITY REPORT

<b>24%</b> SIMILARITY INDEX	<b>21%</b> INTERNET SOURCES	<b>16%</b> PUBLICATIONS	<b>6%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<a href="https://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<a href="https://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="https://afidburhanuddin.wordpress.com">afidburhanuddin.wordpress.com</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<a href="https://eprints.unisnu.ac.id">eprints.unisnu.ac.id</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<a href="https://etheses.uinmataram.ac.id">etheses.uinmataram.ac.id</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	Safitri Tuponawati, Luhur Wicaksono, Marinu Waruwu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru	<b>&lt;1%</b>

SD Negeri Kecamatan Sekadau Hilir", Journal on Education, 2025  
Publication

<b>12</b>	Tri Fenny Ramadani, Ahmad Ahmad, Annisa Marcellah, Ahmad Muktamar. "Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2024 Publication	<b>&lt;1%</b>
-----------	---	---------------

<b>13</b>	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
-----------	--	---------------



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsaizu.ac.id

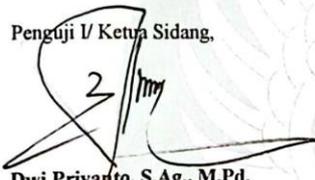
**PENGESAHAN**  
Skripsi berjudul

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN  
MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH PATIKRAJA  
KABUPATEN BANYUMAS**

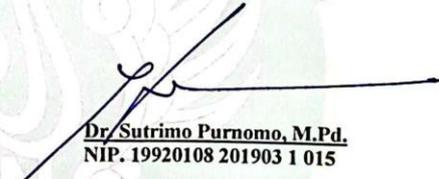
Yang disusun oleh Veny Dwi Utami (NIM, 214110401120) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto telah diujikan pada tanggal 19 Maret 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Purwokerto, 11 April 2025  
Disetujui oleh:

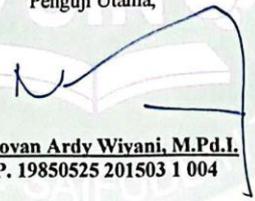
Penguji I/ Ketua Sidang,

  
**Dwi Priyanto, S.Ag., M.Pd.**  
NIP. 19760610 200312 1 004

Penguji II/ Sekretaris Sidang,

  
**Dr. Sutrimo Purnomo, M.Pd.**  
NIP. 19920108 201903 1 015

Penguji Utama,

  
**Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I.**  
NIP. 19850525 201503 1 004

Diketahui oleh:  
Jurusan Pendidikan Islam,

  
  
**Dr. E. Misbah, M.Ag.**  
NIP. 19741116 200312 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi  
Sdr. Veny Dwi Utami  
Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.  
Ketua Jurusan Pendidikan Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Di Purwokerto

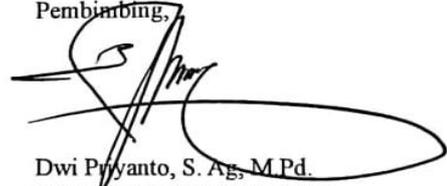
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Veny Dwi Utami  
NIM : 214110401120  
Jurusan : Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan  
Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten  
Banyumas

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terima kasih.

Purwokerto, 28 Februari 2025  
Pembimbing,



Dwi Priyanto, S. Ag., M.Pd.  
NIP. 19760610 200312 1 004



**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN  
MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH PATIKRAJA  
KABUPATEN BANYUMAS**

Veny Dwi Utami  
NIM 214110401120

**ABSTRAK**

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja, Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang tercermin dari suasana kerja yang harmonis, keterlibatan aktif guru dalam program madrasah, serta peningkatan profesionalisme melalui pelatihan dan workshop. Kepala madrasah menerapkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan serta memberikan apresiasi kepada guru, yang berdampak positif terhadap semangat kerja mereka. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti keterbatasan sumber daya (waktu, dana, dan tenaga), kesulitan dalam memperoleh informasi yang mendalam selama wawancara, serta cakupan penelitian yang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi kendala ini untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

**Kata kunci:** Guru, Kepala Madrasah, Kepemimpinan, Motivasi

**THE ROLE OF MADRASAH HEAD LEADERSHIP IN DEVELOPING  
TEACHER WORK MOTIVATION AT MTS MUHAMMADIYAH  
PATIKRAJA BANYUMAS DISTRICT**

Veny Dwi Utami  
NIM 214110401120

**ABSTRACT**

The head of the madrasah plays a crucial role in enhancing teachers work motivation to achieve optimal educational goals. This study aims to analyze the leadership of the madrasah principal in developing teachers' work motivation at MTs Muhammadiyah Patikraja, Banyumas Regency. This research employs a qualitative method with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the madrasah principal has successfully increased teachers work motivation, as reflected in a harmonious work environment, active teacher involvement in madrasah programs, and improved professionalism through training and workshops. The principal applies a participatory approach in decision-making and provides appreciation to teachers, which positively impacts their enthusiasm for work. This study has several limitations, including limited resources (time, funding, and manpower), challenges in obtaining in-depth information during interviews, and a limited research scope. Therefore, future research is expected to address these challenges to obtain more comprehensive results.

**Keywords:** Teacher, Madrasah principal, Leadership, Motivation

## MOTTO

“Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan.”

(Nadin Amizah)



## PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan serta keberkahan dalam setiap langkah, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya sederhana ini peneliti persembahkan dengan segenap cinta dan rasa hormat kepada kedua orang tua tercinta, Alm. Bapak Sutarno dan Ibu Nurnaningsih.

Alm. Bapak yang sudah menemani peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini sampai dengan sidang munaqosyah peneliti, namun tidak sempat untuk melihat dan mendampingi putri bungsunya dalam acara wisuda esok. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang sudah diberikan, Surga untuk Bapak.

Ibu yang saat ini menjadi penguat peneliti, sosok yang senantiasa membimbing, mendidik, dan membesarkan peneliti dengan penuh kesabaran dan kasih sayang. Doa-doa yang tanpa henti dipanjatkan, dukungan yang selalu menguatkan, serta pengorbanan yang tak terhitung jumlahnya menjadi sumber semangat dan motivasi terbesar dalam perjalanan ini.

Sebagai wujud rasa terima kasih yang mendalam atas segala cinta, kerja keras, dan ketulusan yang telah diberikan, peneliti mempersembahkan skripsi ini dan gelar sarjana yang akan diraih kepada Alm. Bapak dan Ibu. Semoga setiap ilmu yang diperoleh dapat menjadi kebanggaan serta ladang kebaikan bagi kita semua.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahillobbil 'alamin* Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan kasih sayangNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas”** dapat terselesaikan dengan baik.

Tak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW kepada keluarganya, kepada para sahabatnya, dari zaman zahiliyah menuju zaman yang terang benderang ini, Nabi yang menjadi panutan kami, kiblatnya akhlakul karimah, serta Nabi yang akan memberikan syafa'at di hari akhir nanti.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan banyak mendapat arahan, motivasi, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Suparjo, S.Ag., M.A., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifudfin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Subur, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. M. Misbah, M.Ag., Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

6. Dr. Sutrimo Purnomo, M.Pd. Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dimas Indianto S., M.Pd.I., Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan kepada peneliti.
8. Dwi Priyanto, S.Ag., M.Pd., Dosen pembimbing peneliti yang dengan penuh kesabaran membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peneliti, semoga keberkahan dan kebahagiaan selalu meliputi bapak beserta keluarga.
9. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah menularkan ilmu dan pengalamannya pada peneliti selama duduk di bangku perkuliahan.
10. Seluruh staff administrasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., selaku Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas yang telah mengizinkan untuk melakukan riset dari karya tulis skripsi ini. Terimakasih atas segala doa serta dukungannya, semoga bapak beserta keluarga diberi kesehatan.
12. Seluruh guru MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas, terutama Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., Bapak Arif Munajat, yang telah membantu peneliti memperoleh data selama penelitian berlangsung, semoga Bapak/ ibu beserta keluarga diberi kesehatan.
13. Kakak kandung, Ika Agustina dan suami, Bagus Dwicaksana. Terimakasih atas segala doa yang tak pernah henti, penyemangat dan memberikan warna di dalam hidup penulis.
14. Keluarga besar peneliti, yang telah mendukung dan mendoakan setiap proses peneliti.
15. Teman-teman PKL kelompok 2 dan Teman-teman KKN 54 kelompok 47 yang telah berjuang bersama-sama dalam menuntut ilmu dan menambah pengalaman serta mengukir cerita selama masa PKL dan KKN.

16. Teman-teman seperjuangan MPI B 2021 yang kebersamai perjalanan peneliti selama perkuliahan.

Seluruh pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu dalam skripsi ini, semoga Allah SWT selalu melindungi kita. Semoga kebaikan dalam bentuk apapun selama peneliti melakukan penelitian hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dapat mendapat kebaikan pula dari Allah SWT.

Purwokerto, 24 Maret 2025

Peneliti



**Veny Dwi Utami**  
NIM 214110401120



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HASIL LOLOS PLAGIASI.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Konseptual.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	10
1. Pengertian Kepemimpinan.....	10
2. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.....	11
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	13
4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	14
5. Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin .....	17
B. Motivasi Kerja Guru.....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja Guru .....	19
2. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam .....	20
3. Dampak Motivasi Kerja Guru.....	22
4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru .....	23

5. Indikator Motivasi Kerja.....	24
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Motivasi Kerja Guru.....	25
D. Penelitian Terkait.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Setting Penelitian .....	31
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Uji Keabsahan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Deskripsi Umum MTs Muhammadiyah Patikraja.....	39
B. Penyajian Data .....	45
C. Analisis Data.....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Keterbatasan Penelitian .....	67
C. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>I</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>XLVII</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Alokasi Waktu Penelitian .....	32
Tabel 4. 1 Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	43
Tabel 4. 2 Jumlah Peserta Didik Tahun 2024/2025 .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Patikraja
- Lampiran 2 Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Patikraja
- Lampiran 3 Pedoman Observasi
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara
- Lampiran 5 Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 6 Hasil Observasi
- Lampiran 7 Hasil Wawancara
- Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 Surat Ijin Observasi Pendahuluan
- Lampiran 10 Surat Telah Melaksanakan Observasi Pendahuluan
- Lampiran 11 Surat Ijin Riset Individu
- Lampiran 12 Surat Telah Melaksanakan Riset Individu
- Lampiran 13 Surat Keterangan Telah Melakukan Seminar Proposal
- Lampiran 14 Surat Keterangan Telah Melakukan Ujian Komprehensif
- Lampiran 15 Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 16 Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 18 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 19 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 20 Sertifikat Praktik Kerja Lapangan (PKL)
- Lampiran 21 Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Esensi utama dari kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mendorong dan memberdayakan orang lain untuk melaksanakan berbagai kegiatan guna mencapai kebaikan bersama. Saat ini, kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang berakar pada identitas bangsa, berlandaskan nilai-nilai budaya serta agama, dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika serta perubahan yang terjadi di bidang pendidikan.<sup>1</sup> Sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah perlu memahami secara mendalam kondisi sekolah, termasuk keadaan guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan disukai oleh seluruh warga sekolah.<sup>2</sup>

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan suatu proses dalam menggerakkan, memotivasi, mempengaruhi, dan membimbing individu di dalam lembaga pendidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin pendidikan berperan aktif serta berupaya menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas di institusi yang dipimpinnya.<sup>3</sup>

Menurut Susanto yang dikutip oleh Pepilina, peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat terwujud apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memberikan dorongan sepenuh hati kepada guru

---

<sup>1</sup> Yovi Aji Pratiwi and Novan Ardy Wiyani, "Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di Mi Modern Al Azhary Ajibarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 99.

<sup>2</sup> Hardianto Hardianto et al., "Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Basicedu* 7, no. 3 (2023): 1957.

<sup>3</sup> Novan Ardy Wiyani, Ismi Nurprastika, and Ahmad Sahnun, "The Actualization of Interpersonal Intelligence of Headmaster in Education Quality Development," *DIDAKTIKA: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* 3, no. 2 (2020): 102.

dan menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawabnya. Tanpa dukungan yang memadai dari kepala madrasah, guru akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, seperti mendidik, melatih, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik.<sup>4</sup>

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab IX Pasal 35 ayat 1 menetapkan bahwa delapan komponen standar pendidikan nasional harus ditingkatkan secara terencana dan berkelanjutan untuk mencapai perubahan yang signifikan. Kedelapan komponen tersebut terdiri dari materi, proses pembelajaran, kompetensi lulusan, tenaga pendidik, fasilitas dan infrastruktur, manajemen, pendanaan, serta evaluasi pendidikan.<sup>5</sup> Dalam hal ini, kualitas proses pembelajaran di sekolah menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan. Sangat penting bagi kepala sekolah untuk mengelola dan memimpin lembaga pendidikan dengan baik. Bagaimana mereka membuat sekolah menjadi tempat yang baik untuk belajar adalah cara terbaik untuk menilai kepemimpinan mereka.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah bertanggung jawab untuk membangun lingkungan pendidikan yang mendukung, mendorong guru dan siswa, dan memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai. Dalam Surah Al-Baqarah Ayat 30, yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ  
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak

<sup>4</sup> Dini Pepilina and Ulfa Dina Maryati, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru," *JPGMI (Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Multazam)* 8, no. 1 (2022): 54.

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003.

dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."<sup>6</sup>

Ayat tersebut mengingatkan bahwa kepemimpinan adalah tugas yang harus dilakukan dengan sadar bahwa tindakan dan keputusannya akan dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Allah. Prinsip ini mendorong kepala madrasah untuk menjadi teladan, inovatif, dan berpikir strategis dalam mengembangkan madrasah demi kemaslahatan bersama.

Keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah atau madrasah sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru yang bekerja di institusi tersebut. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru, semakin besar kemungkinan bahwa lembaga pendidikan tersebut akan mencapai tujuan pendidikan dengan cara yang paling efektif.<sup>7</sup> Motivasi yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan memungkinkan mereka untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dan menjadi aspek yang harus dimiliki oleh setiap guru serta tenaga kependidikan.<sup>8</sup>

Menurut Fabelico dan Afalla sebagaimana dikutip oleh Nurjaman mengungkapkan bahwa:

*“Teachers do not receive adequate recognition for their efforts and achievements, and they feel they are not listened to when they have concerns or complaints about their working conditions. This can lead to considerable frustration and demotivation.”*

Guru sering kali tidak mendapatkan penghargaan yang memadai atas usaha dan pencapaian mereka. Meskipun mereka berperan penting dalam pendidikan dan pengembangan siswa, banyak guru merasa bahwa

---

<sup>6</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid Terjemah* (Jakarta: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2022).

<sup>7</sup> Wicka Yunita Dwi Utami, Martini Jamaris, and Sri Martini Meilanie, “Evaluasi Program Pengelolaan Lembaga PAUD Di Kabupaten Serang,” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2019): 67.

<sup>8</sup> Hardianto et al., “Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru Dan Tenaga Kependidikan.”

kontribusi mereka diabaikan atau tidak dihargai dengan pantas. Kondisi ini dapat menyebabkan frustrasi yang besar di kalangan guru. Ketika mereka merasa usaha mereka tidak dihargai dan suara mereka tidak didengar, motivasi mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat yang tinggi cenderung menurun. Akibatnya, demotivasi ini dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran yang mereka berikan.<sup>9</sup>

Data yang dipublikasikan pada tahun 2015 oleh Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), sebagaimana dikutip oleh Krisdiani dan rekan-rekan, menunjukkan berbagai temuan penting terkait pendidikan:

*“Principals in Indonesia need support to develop the skills that will enable them to play their role in managing teacher induction, performance assessments and appraisals; the monitoring, promoting and sanctioning of teachers; the dissemination of information about teacher performance; and accountability for overall school performance.”*

Kondisi yang disampaikan oleh OECD menunjukkan bahwa Kepala sekolah di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam melaksanakan perannya secara optimal, yang berimbas pada rendahnya kinerja guru.<sup>10</sup>

Observasi pendahuluan dilakukan pada tanggal 13 Maret 2024, peneliti melakukan wawancara bersama Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., yang telah menjadi kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja sejak 1 Maret 2022 hingga sekarang. Hasil wawancara mengungkap bahwa Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Siagian yang dikutip oleh Comalasari dan Harapan, baik di kalangan akademisi maupun praktisi, terdapat kesepakatan bahwa kepemimpinan demokratis dianggap sebagai model yang paling ideal dan

---

<sup>9</sup> Kadar Nurjaman, “Maintaining Teacher Performance and Motivation: Challenges and Strategies for Human Resource Management in the Education Sector,” *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 15, no. 2 (2023): 2241.

<sup>10</sup> Liza Krisdiani, Riswandi Riswandi, and Rochmiyati Rochmiyati, “The Impact of Principal Administration on Elementary School Teachers’ Performance,” *International Journal of Educational Studies in Social Sciences (IJESSS)* 1, no. 3 (2021): 141.

diharapkan. Meskipun pemimpin dengan gaya ini tidak selalu menjadi yang paling efisien dalam mengelola organisasi, proses pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak sering kali menyebabkan penundaan dalam bertindak. Namun demikian, kepemimpinan demokratis tetap dipandang sebagai yang terbaik karena kelebihanannya lebih signifikan dibandingkan kekurangannya.<sup>11</sup>

Sebagai seorang kepala madrasah, Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., selaku kepala MTs Muhammadiyah Patikraja berusaha keras untuk menciptakan kerja sama yang baik antar guru. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis, Bapak Rakhman menunjukkan kemampuan untuk memahami kebutuhan individu dan memberikan arahan yang jelas sesuai kebutuhan situasi. Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja, Bapak Rakhman Kurniawan, berupaya membangun kerja sama yang harmonis dengan para guru. Beliau terus mendorong komunikasi yang lebih efektif dengan para guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Kesadaran akan pentingnya komunikasi dalam pengembangan motivasi kerja guru mendorong kepala madrasah untuk mencari solusi yang lebih fleksibel dan strategis dalam berinteraksi dengan para guru. Dengan menciptakan lingkungan yang suportif dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya, beliau berusaha menjaga semangat kerja para guru agar tetap tinggi, sehingga tujuan pendidikan di MTs Muhammadiyah Patikraja dapat tercapai secara optimal.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru. Maka peneliti menuangkan dalam penelitian ini yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas”.

---

<sup>11</sup> Enny Comalasar and Edi Harapan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran,” *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020): 79.

<sup>12</sup> Hasil Observasi Pendahuluan, Tanggal 13 Maret 2024 di MTs Muhammadiyah Patikraja.

## B. Definisi Konseptual

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini, peneliti akan memberikan penjelasan tentang istilah-istilah berikut:

### 1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan proses sosial yang diselenggarakan tertentu dalam masyarakat. Setiap entitas organisasi, baik itu dalam ranah sosial maupun politik, selalu bergelut dengan konsep kepemimpinan yang melibatkan berbagai kemampuan dan sifat-sifat kepribadian.<sup>13</sup>

Kepala madrasah adalah individu yang dipilih dan ditunjuk untuk memimpin sebuah institusi pendidikan yang memberikan pendidikan ilmu pengetahuan agama Islam serta disiplin ilmu lainnya dalam jangka waktu tertentu. Sebagai bagian dari lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, proses pengangkatan kepala madrasah harus mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama.<sup>14</sup>

### 2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah elemen yang memengaruhi tingkat disiplin kerja para pegawai. Secara mendasar, motivasi tidak bisa dilepaskan dari karakteristik individual yang beragam antara satu orang dengan yang lainnya. Motivasi kerja guru adalah dorongan internal yang mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan tanggung jawab penuh dan mencapai prestasi maksimal sebagai pendidik. Semakin tinggi motivasi guru dalam pekerjaan mereka,

---

<sup>13</sup> Nurmaliyah Pardede, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar," *AL-IRSYAD* 11, no. 2 (February 2, 2022): 279.

<sup>14</sup> Imam Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Sebuah Paradigma)*, *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., vol. 3, 2023,

semakin besar dedikasi dan energi yang mereka curahkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.<sup>15</sup>

Motivasi kerja guru sangat penting karena berpengaruh langsung pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Seorang guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif dalam mengajar, lebih berempati terhadap kebutuhan siswa, dan lebih efektif dalam menyampaikan materi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan hubungan dengan siswa.

### 3. MTs Muhammadiyah Patikraja

MTs (Madrasah Tsanawiyah) Muhammadiyah Patikraja berada di Patikraja, Kecamatan Patikraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Madrasah ini merupakan bagian dari sistem pendidikan yang diawasi oleh Kementerian Agama. MTs Muhammadiyah Patikraja menggunakan kurikulum yang mencakup semua mata pelajaran wajib sesuai dengan kurikulum nasional dan juga mengajarkan nilai-nilai agama Islam.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas adalah upaya kepala madrasah untuk menjalankan kepemimpinannya sehingga para guru termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Fitri Susanti et al., "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri," *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2023): 93.

“Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas?”

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. Peneliti berfokus pada upaya memahami dan menggambarkan secara mendalam kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja, Kabupaten Banyumas.

##### **2. Manfaat Penelitian**

###### **a) Secara Teoritis**

Secara teoritik, penelitian ini memberikan kontribusi untuk memahami dan mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, serta menambah wawasan tentang hal tersebut.

###### **b) Secara Praktis**

- 1) Bagi Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja, dapat menjadi tolak ukur peningkatan motivasi kerja guru.
- 2) Bagi Guru MTs Muhammadiyah Patikraja, penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat memengaruhi motivasi kerja guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan dalam proses pembelajaran, dan dedikasi terhadap tugas-tugas pendidikannya.
- 3) Bagi Orang tua/ Wali Siswa MTs Muhammadiyah Patikraja, penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan siswa-siswi melalui peningkatan motivasi kerja guru.

- 4) Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang kepemimpinan pendidikan, terutama dalam konteks pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru, serta membuka peluang penelitian dengan pendekatan yang lebih luas dan variatif.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah pemahaman dan pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyusun sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab dengan penjelasan sebagai berikut:

Bab pertama yaitu pendahuluan yang membahas secara mendalam mengenai latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan secara keseluruhan. Bab kedua membahas landasan teori yang terbagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama mengulas tentang kepemimpinan kepala madrasah, sementara sub bab kedua mengulas tentang pengembangan motivasi kerja guru. Bab ketiga menjelaskan metode penelitian yang mencakup pendekatan jenis penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan. Bab keempat menyajikan hasil analisis serta pembahasan terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja. Sementara itu, bab kelima berisi penutupan yang mencakup kesimpulan dari penelitian dan saran-saran untuk pihak-pihak yang terkait.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari penelitian di bidang militer. Bernard M. Bass dan Ronald E. Ringgio, sebagaimana dikutip oleh Umiarso dalam Siti Maesaroh, menjelaskan dalam hasil penelitian mereka bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat kuat dalam mengatur struktur dan operasional di lingkungan militer.<sup>16</sup>

Menurut Nurhayati sebagaimana dikutip oleh Jaliah, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu atau kelompok lain agar melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku manusia, baik secara individu maupun dalam kelompok.<sup>17</sup> Menurut Etzoni sebagaimana dikutip oleh Hayati, kepemimpinan adalah kekuatan yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, artinya kepemimpinan tidak bisa dilakukan sembarangan dan harus didasarkan pada nilai-nilai serta norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.<sup>18</sup>

Menurut Kartono sebagaimana dikutip oleh Febrianto, Kepemimpinan merupakan suatu bentuk dominasi yang berlandaskan pada kemampuan individu untuk memotivasi atau mengajak orang lain melakukan tindakan tertentu, didukung dan diterima oleh kelompoknya, serta dilengkapi dengan keahlian khusus yang relevan dengan situasi yang

---

<sup>16</sup> Siti Maesaroh, Hamdan Adib, and Novan Ardy Wiyani, "Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional Di Pesantren Khozinatul 'Ulum Blora," *JIE (Journal of Islamic Education)* 7, no. 1 (2022): 45.

<sup>17</sup> Jaliah Jaliah, Happy Fitria, and Alfroki Martha, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 2 (2020): 151.

<sup>18</sup> Rahmi Hayati, Dian Armanto, and Yessi Kartika, "Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Manajemen dan Budaya* 3, no. 2 (2023): 2.

dihadapi.<sup>19</sup> Seorang pemimpin harus mampu memotivasi anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini penting karena pemimpin bergantung pada kontribusi dari setiap individu dalam organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam perencanaan.<sup>20</sup>

Didalam kepemimpinan tercakup tiga faktor utama, yaitu kekuasaan (*power*), wewenang (*authority*) dan pengaruh (*influence*).<sup>21</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan melibatkan anggota timnya.

## 2. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari kata *khilafah*, *imamah*, dan *imaroh*, yang mengandung makna kemampuan dalam memimpin, sifat kepemimpinan, atau tindakan dalam menjalankan kepemimpinan. Sementara itu, secara terminologis, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mengajak orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup>

Dalam Islam, kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan Rasulullah SAW yang menjadi teladan utama dalam membentuk karakter kepemimpinan yang ideal. Sejarah mencatat bahwa kepemimpinan Islam memiliki pengaruh besar dalam peradaban dunia, di mana Rasulullah SAW menunjukkan integritas serta kemampuan luar biasa dalam memimpin dan menggerakkan umat. Islam memandang kepemimpinan sebagai amanah dari Allah SWT, di mana setiap individu

---

<sup>19</sup> Syaiful Eko Febrianto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama," *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 2, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.

<sup>20</sup> M Tampubolon, "Dinamika Kepemimpinan," *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi* ... 2, no. 1 (2022): 2.

<sup>21</sup> Musdiani, Gunawan, and Ibrahim, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru* (Aceh: CV. Sefa Bumi Persada, 2020): 49.

<sup>22</sup> Sumarno and Alan Luthfi Gesang Saputra, "Konsep Kepemimpinan Perspektif Islam," *Al-Lubab : Jurnal Penelitian Pendidikan dan Keagamaan Islam* 8, no. 2 (2022): 137.

pada dasarnya adalah pemimpin, setidaknya bagi dirinya sendiri dalam mengendalikan hawa nafsu serta dalam memimpin keluarganya. Seorang pemimpin dipercaya oleh rakyatnya untuk mengemban tanggung jawab besar dalam membimbing dan mengarahkan anggota yang dipimpinnya menuju kehidupan yang lebih baik.<sup>23</sup>

Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus memiliki kompetensi keagamaan yang mumpuni, di mana kompetensi tersebut harus terbukti dan dapat diakui secara nyata. Hal ini penting agar kualitas penyelenggaraan pendidikan Islam di lembaga tersebut dapat dipercaya dan berjalan dengan baik. Sebagai pemegang amanah, pemimpin bertanggung jawab dalam membimbing anggota yang dipimpinnya, sehingga ia harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai arah dan tujuan yang akan dicapai bersama.<sup>24</sup>

Menurut Beni Ahmad Saebani sebagaimana dikutip oleh Sutrimo Purnomo,<sup>25</sup> kepemimpinan dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas pemimpin yang menjalankannya. Dalam Islam, terdapat beberapa kriteria pemimpin yang ideal, di antaranya:

- a. Adil, yaitu mampu menempatkan segala sesuatu secara seimbang, tertib, dan disiplin. Seorang pemimpin yang adil tidak memihak, tidak bersikap diskriminatif, serta bijaksana dalam mengambil keputusan.
- b. Amanah, yang berarti jujur, bertanggung jawab, serta mampu menjaga dan mempertanggungjawabkan aspirasi masyarakat atau bawahannya tanpa melakukan pengkhianatan

---

<sup>23</sup> Nur Faiza, "Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam," *INTELEKTUALITA: Journal of Education Sciences and Teacher Training* 12, no. 1 (2023): 129.

<sup>24</sup> Mukh. Adib Shofawi and Novan Ardy Wiyani, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak," *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 4, no. 2 (2021): 145.

<sup>25</sup> Sutrimo Purnomo, "Reformulasi Kepemimpinan Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Insania: Pemikiran Alternatif Kependidikan* 25, no. 1 (2020): 58.

- c. Fathanah, yakni memiliki kecerdasan dalam berpikir dan bertindak.
  - d. Tabligh, yang berarti transparan dalam menyampaikan informasi, tidak menyembunyikan kebenaran, serta terbuka terhadap kritik dan masukan dari bawahannya.
  - e. Shidiq, atau bersikap jujur dan benar, di mana seorang pemimpin akan bertindak sesuai dengan apa yang ia ucapkan.
  - f. Qana'ah, yaitu bersikap menerima dengan penuh rasa syukur, tidak serakah, serta tidak menyalahgunakan kekuasaan untuk keuntungan pribadi, seperti melakukan korupsi atau merugikan negara dan bawahannya.
  - g. Siyasa, yaitu memiliki kecakapan dalam mengatur strategi demi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat yang dipimpinnya.
  - h. Sabar, yaitu mampu mengendalikan hawa nafsu serta menyalurkan tenaga dan pikirannya dengan kecerdasan emosional yang optimal dalam menghadapi berbagai tantangan.
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan yang visioner dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang secara kolaboratif melibatkan seluruh komunitas sekolah dalam proses menciptakan dan memelihara nilai-nilai, visi, misi, serta tujuan sekolah.<sup>26</sup> Menurut Wahjosumidjo sebagaimana dikutip oleh Nur Faizi, dkk. menerangkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terutama dalam pembinaan guru dan pelaksanaan tugas mereka dengan profesionalisme. Kepemimpinan yang berkualitas akan mempengaruhi proses belajar mengajar dan hasil akhir dari lembaga pendidikan secara keseluruhan. Sebagai pemimpin, kepala madrasah perlu memiliki visi yang menarik, kemampuan mempengaruhi, serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan jenis kepemimpinan yang baik,

---

<sup>26</sup> Sukatin et al., "Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 2, no. 2 (2023): 4.

kepala madrasah dapat memainkan peran yang penting dalam mencapai keberhasilan madrasah.<sup>27</sup>

Menurut Weiqiang Qi, dkk. bahwa:

*“Principal leadership raises teacher commitment by communicating and managing principals and other staff members in an efficient manner or by providing support to teachers.”*<sup>28</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan komitmen guru dengan membangun komunikasi yang efektif, mengelola sekolah dengan efisien, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan kepemimpinan yang baik, guru merasa dihargai, lebih termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, secara umum dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan seorang guru yang memiliki keterampilan untuk memimpin seluruh sumber daya yang ada di sekolah atau madrasah. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya tersebut demi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Kepala madrasah akan menjadi pemimpin yang efektif jika mampu menjalankan kepemimpinannya dengan cara mendorong, memengaruhi, dan menggerakkan kelompoknya. Tugas ini memerlukan inisiatif dan kreativitas yang berorientasi pada kemajuan dan merupakan bagian penting dari tanggung jawabnya.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam memimpin sebuah madrasah, kepala madrasah harus memilih salah satu model atau gaya kepemimpinan yang ada. Masih belum ada kepastian tentang model kepemimpinan mana yang paling sesuai, karena karakteristik madrasah sebagai organisasi pendidikan yang

---

<sup>27</sup> Nur Faizi, Nidya Ferry Wulandari, and Sibawaihi Sibawaihi, “Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru,” *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2024): 1229.

<sup>28</sup> Weiqiang Qi, Yunxiao Zhang, and Muhammad Zulqarnain, “Acta Psychologica Sustainable Education in Action : Principal Leadership , Teacher Wellbeing , and Altruism in the Sports Context” 254, no. October 2024 (2025):6.

kompleks dan unik mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. Menurut Mulyasa sebagaimana dikutip oleh Suryani, madrasah memiliki berbagai dimensi yang saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain, sehingga kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam kelancaran kegiatan belajar mengajar (KBM). Selain menguasai teori kepemimpinan, seorang kepala madrasah harus mampu menerapkan teori-teori tersebut dalam praktik nyata. Untuk itu, kepala madrasah perlu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang ilmu pendidikan. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi penting, karena proses ini berfokus pada peningkatan kemampuan manusia untuk membuat pilihan yang tepat dan memastikan pemanfaatan kemampuan tersebut secara merata.<sup>29</sup>

Kepala madrasah juga harus mampu menghadapi tantangan yang muncul dari dinamika internal dan eksternal madrasah, seperti perubahan kebijakan pendidikan, kebutuhan siswa yang beragam, dan dinamika sosial. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menyesuaikan gaya dan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi, serta memastikan bahwa semua aspek organisasi bekerja secara harmonis.<sup>30</sup>

Menurut Novan Ardy Wiyani menyatakan pendapat bahwa:<sup>31</sup>

*"Efforts to involve teachers in controlling the principal's leadership practices will not only result in control of the principal's leadership but also a harmonious relationship between the principal and teachers and can give rise to pro-social attitudes in teachers in the implementation of the curriculum."*

Upaya melibatkan guru dalam mengontrol praktik kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya menghasilkan kontrol terhadap kepemimpinan kepala madrasah tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis antara

---

<sup>29</sup> Titi Suryani, Nurul Hidayati Murtafiah, and Nur Widiastuti, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan," *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 1196–1202.

<sup>30</sup> Muhammad amin, "Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (2023): 63–70.

<sup>31</sup> Novan Ardy Wiyani, Novi Mulyani, and Wan Alawee Samaeng, "Principal Raudhatul Athfal's Participatory Behavior Practices in Implementing the Independent Curriculum in Indonesia," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 9, no. 02 (2023): 294.

kepala madrasah dan guru serta menumbuhkan sikap pro-sosial dalam pelaksanaan kurikulum.

Menurut Karwati dan Priansa dikutip oleh Said Ashlan, ada tiga gaya kepemimpinan yang paling luas dikenal yaitu:<sup>32</sup>

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis, di mana kepala sekolah dianggap sebagai pusat pengambil kebijakan. Kepala sekolah menganggap guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bawahan yang tidak diperkenankan untuk membantah dan wajib mengikuti perintah yang diberikan oleh kepala sekolah.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis, mengedepankan kesetaraan dalam berpendapat. Seorang kepala sekolah dalam kepemimpinan demokratis memiliki tanggungjawab penuh untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi serta mengkoordinasikan pekerjaan guru, staf dan pegawai lainnya. Guru, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga mereka mendapatkan tempat yang sesuai dengan harkat dan martabat mereka. Menurut Nursam sebagaimana dikutip oleh Sutrimo Purnomo:<sup>33</sup>

*"Democratic leadership style is a leadership style in which there is coordination work all subordinate with emphasis flavor not quite enough answer internal and work the same good. The strength of democratic leadership does not lie in the person or individual leader, will but his strength precisely located participation active from every member group."*

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan koordinasi antara semua bawahan dengan penekanan pada kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan

---

<sup>32</sup> Said Ashlan and Akmaluddin, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya)* (Makasar: Yayasan Barcode, 2021): 20-21.

<sup>33</sup> Sutrimo Purnomo, Novan Ardy Wiyani, and Ika Apriliani, "Strengthening Student Discipline Behavior Through The Implementation of Principal Policies in Banyumas Indonesia" 08, no. 01 (2025): 262.

demokratis tidak terletak pada individu pemimpin itu sendiri, tetapi justru pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok.

- c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, memberikan kebebasan kepada guru, staf, dan karyawan lainnya. Namun, dalam gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah bersikap pasif dan tidak mampu menjadi teladan atau contoh dalam memimpin

#### 5. Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin

Peran kepala sekolah atau madrasah menjadi landasan penting dalam menentukan kompetensi sekolah atau madrasah. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah meliputi: 1) menyusun visi; 2) merancang program; 3) membangun komunikasi dan kerjasama; 4) menjalin hubungan dengan masyarakat; 5) mengelola sumber daya sekolah secara optimal; 6) membuat keputusan yang tepat; dan 7) menangani konflik dengan baik.<sup>34</sup>

Peran kepala sekolah atau madrasah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, dan setiap aspek dari peran tersebut memainkan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

##### a. Sebagai *educator*

Kepala sekolah memberikan contoh dalam hal dedikasi dan profesionalisme, yang dapat memotivasi guru untuk mengikuti jejak tersebut dan berkomitmen pada kualitas pengajaran mereka. Kepala sekolah yang aktif terlibat dalam pengembangan kurikulum dan penyediaan dukungan pedagogis dapat memberikan rasa kepastian dan inspirasi kepada guru, mendorong mereka untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif.

##### b. Sebagai *manager*

Kepala sekolah memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkan untuk mengajar tersedia dan digunakan secara efisien. Dengan menyediakan

---

<sup>34</sup> Sri Rahmi, *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional* (Banda Aceh: Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar-Rainry, 2018): 53.

fasilitas yang memadai dan mengelola anggaran secara bijaksana, kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi hambatan yang dapat mengganggu motivasi guru. Pengelolaan sumber daya yang baik juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja guru, karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugas mereka.

c. Sebagai *administrator*

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjaga transparansi dan kepatuhan terhadap kebijakan, serta menangani administrasi yang diperlukan. Kepemimpinan administratif yang efektif mengurangi beban administratif yang mungkin harus ditanggung oleh guru, memungkinkan mereka untuk fokus pada pengajaran dan pengembangan siswa. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru karena mereka tidak merasa terbebani oleh tugas-tugas administratif yang tidak terkait langsung dengan peran utama mereka.

d. Sebagai *innovator*

Dengan memperkenalkan teknologi terbaru dan metode pengajaran yang inovatif, kepala sekolah memberikan guru kesempatan untuk berinovasi dalam kelas dan meningkatkan keterampilan mereka. Dukungan terhadap pengembangan profesional dan eksperimen dengan teknik baru tidak hanya memotivasi guru untuk terus belajar dan berkembang, tetapi juga meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

e. Sebagai *motivator* dan *supervisor*

Kepala sekolah secara langsung memengaruhi semangat kerja guru. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, menghargai pencapaian, dan menciptakan suasana kerja yang positif, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk berusaha lebih keras dan mencapai potensi terbaik mereka. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan rasa tanggung jawab dan keterlibatan di antara guru, mendorong mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan sekolah.

f. Sebagai *leader*

Kepala sekolah menetapkan visi dan arah strategis untuk sekolah, memimpin tim menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang jelas dan inspiratif memberikan arah dan tujuan yang dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih berdedikasi. Kepala sekolah yang mampu mengkomunikasikan visi dan tujuan sekolah dengan efektif membantu guru merasa terhubung dengan misi institusi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan kolektif. Kombinasi dari semua peran ini memastikan bahwa kepala sekolah memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung guru dalam mencapai hasil yang terbaik.<sup>35</sup>

## **B. Motivasi Kerja Guru**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Teori motivasi dari Herzberg, yang dikenal sebagai "Teori Dua Faktor," mengidentifikasi lima faktor utama yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan, yaitu persepsi terhadap keadilan dalam kebijakan perusahaan, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Namun, Herzberg menekankan bahwa untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, diperlukan faktor-faktor tambahan seperti pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta peluang untuk berkembang.<sup>36</sup>

Motivasi dinilai sebagai daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.<sup>37</sup> Menurut Sadiman sebagaimana dikutip oleh Mahfud menjelaskan bahwa motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (motivasi internal) atau dari faktor-faktor eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat yang digunakan oleh atasan, seperti kepala sekolah, untuk mendorong bawahannya agar

---

<sup>35</sup> Muhammad Masrul, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023):17-19.

<sup>36</sup> Rosyida Nurul Anwar and Mardan Umar, "Motivasi Guru Dalam Bekerja Perspektif Islam," *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan* 12, no. 2 (2021): 300.

<sup>37</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021):

bekerja cerdas sesuai dengan harapan. Kepala sekolah, sebagai manajer, dapat menggunakan berbagai metode yang sesuai dengan karakteristik individu pegawainya untuk memotivasi mereka.<sup>38</sup>

Motivasi yang baik dari kepala sekolah atau kepala madrasah memainkan peran penting dalam memberikan dorongan kepada guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Seorang guru, yang memiliki tanggung jawab yang besar, membutuhkan banyak faktor pendorong untuk menjaga semangat dalam bekerja. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat dan efektif.<sup>39</sup>

Guru memiliki peran sebagai pendidik dan pengajar, sehingga mereka harus memiliki rasa pengabdian yang kuat serta tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya guna meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>40</sup> Seorang guru perlu memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, karena hal tersebut akan membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif.<sup>41</sup> Menurut Supardi sebagaimana dikutip oleh Hartawan, guru memegang peran yang sangat krusial dalam menentukan kualitas pendidikan, khususnya dalam keberhasilan proses pembelajaran, pencapaian tujuan pembelajaran, serta pengelolaan sarana, prasarana, siswa, media pembelajaran, alat, dan sumber belajar. Oleh karena itu, diharapkan guru memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut.<sup>42</sup>

## 2. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

---

<sup>38</sup> Mahfud Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 2.

<sup>39</sup> Asep Saeful Ulum and Wasman Wasman, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 187–199.

<sup>40</sup> Novan Ardy Wiyani Yan Ekawati, "Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada Musim Pandemi Covid-19 Di MI Ma'arif NU Karangasem Purbalingga," *Jurnal Kependidikan* 8, no. 2 (2020): 267.

<sup>41</sup> Sherlyana Sugiarto Putri and Novan Ardy Wiyani, "Pengembangan Kompetensi Guru Di Taman Penitipan Anak Sekar Purbalingga" 1 (2021): 49.

<sup>42</sup> H. Aan Hartawan, "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 387.

Dalam perspektif Islam, motivasi berasal dari kekuatan spiritualitas yang meliputi iman, takwa, dan ihsan, serta dorongan yang muncul dari adanya ganjaran dan hukuman. Seorang Muslim yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja dan pelayanan yang berkualitas. Selain itu, motivasi juga berakar pada keyakinan bahwa sebagai pemegang amanah di dunia, manusia harus menyadari bahwa kerja keras yang dilakukan merupakan bagian dari amal saleh.<sup>43</sup>

Selama ini, banyak orang bekerja hanya untuk mengejar materi demi kepentingan duniawi, tanpa mempertimbangkan kehidupan akhirat yang kekal. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja dan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan motivasi yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan duniawi, tetapi juga mencerminkan kepribadian yang baik sesuai dengan ajaran Islam. Dalam Islam, terdapat beberapa karakteristik yang harus dimiliki dalam bekerja, menurut Saleh sebagaimana dikutip oleh Umiyarzi, di antaranya:<sup>44</sup>

- a. Niat yang baik dan lurus (Mengharap Ridha Allah SWT)
- b. Ketakwaan dalam bekerja
- c. Keikhlasan dalam bekerja

Dengan menerapkan nilai-nilai ini, pekerjaan tidak hanya menjadi sarana mencari nafkah, tetapi juga bagian dari ibadah yang membawa berkah di dunia dan akhirat. Setiap individu memiliki motivasi kerja, namun ada yang menunjukkan semangat kerja lebih tinggi dibandingkan yang lain. Sebagian besar orang cenderung bekerja lebih keras apabila tidak menghadapi hambatan dalam mencapai harapannya. Semakin kuat dorongan kerja yang dimiliki, semakin besar kemungkinan seseorang untuk

---

<sup>43</sup> Rosyida Nurul Anwar and Mardan Umar, "Motivasi Guru Dalam Bekerja Perspektif Islam," *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan* 12, no. 2 (2021): 299.

<sup>44</sup> Elza Umiyarzi, "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori," *Jmipa* 1, no. 2 (2021): 254.

tetap konsisten dalam mencapai tujuan pekerjaannya.<sup>45</sup> Di dalam Al-Qur'an anjuran bekerja terdapat dalam QS At- Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>46</sup>

Ayat ini menegaskan pentingnya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan. Motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada kesuksesan di dunia, tetapi juga pada kebahagiaan di akhirat. Dengan menganggap pekerjaan sebagai tanggung jawab dan bentuk ibadah, seorang Muslim dapat memperoleh dorongan batin yang kuat dalam menjalani aktivitas sehari-hari.<sup>47</sup>

Menurut Tobroni sebagaimana dikutip oleh Novan Ardy Wiyani, guru yang menjalankan tugasnya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT dan untuk meraih ridha-Nya serta bekerja atas dasar panggilan keimanan, mereka akan senantiasa memiliki kekuatan pendorong yang besar, ketahanan dalam menghadapi tantangan, serta semangat yang tinggi dalam mendidik dan membimbing peserta didik.<sup>48</sup>

### 3. Dampak Motivasi Kerja Guru

Profesi guru memiliki kedudukan yang sangat mulia karena berperan dalam membentuk karakter serta mengarahkan jalannya

<sup>45</sup> Asrin Saleh and Andi Mardiana, “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021):4.

<sup>46</sup> Kementian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid Terjemah*.

<sup>47</sup> Zul Azimi, “Motivasi Dalam Islam,” *Jurnal Tahqiqat: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (2024): 66.

<sup>48</sup> Novan Ardy Wiyani, “Pembinaan Soft Skill Guru Melalui Kegiatan Halaqoh Untuk Sukses Ppa Di Sd Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto,” *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 5, no. 1 (2018): 146.

pendidikan menuju keberhasilan. Sebagai pendidik, guru bertanggung jawab atas kelancaran proses pembelajaran, yang mencerminkan komitmennya dalam menjalankan tugas dengan kompetensi yang tinggi.<sup>49</sup> Setiap guru memerlukan motivasi yang baik agar dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan pribadi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dalam organisasi tempat mereka bekerja.<sup>50</sup>

Menurut Maesaroh sebagaimana dikutip oleh Mumtaz, motivasi dapat memberikan dampak positif yang mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi mereka.<sup>51</sup> Motivasi kerja yang tepat dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Sebagai faktor pendorong dalam diri, motivasi berperan dalam memberikan energi dan semangat, sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Sebaliknya, jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, maka semangat dalam bekerja akan berkurang, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan yang diharapkan.<sup>52</sup>

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Menurut Munandar dikutip oleh Sudarnoto, peningkatan motivasi individu dalam bekerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu peran pemimpin, peran individu itu sendiri, dan peran organisasi.<sup>53</sup> Menurut Pratiwi dkk. yang dikutip oleh Permana, terdapat delapan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, antara lain dedikasi dan kepribadian,

---

<sup>49</sup> Kusno, Novan Ardy Wiyani, and Made Yudhi Setiani, "Peran KKG Dalam Penguatan Kompetensi Profesional Guru SD Di Gugus Diponegoro Korwilcam Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karangmoncol Purbalingga," *Jurnal Kependidikan* 10, no. 1 (2022): 62.

<sup>50</sup> Nurullita Aprillianti and Universitas Nusa Putra, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur," *Conference Series* 1, no. 1 (2022): 78.

<sup>51</sup> Shafira Mumtaz, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review," *Academic Journal Research* 1, no. 1 (2023): 50.

<sup>52</sup> Ni Ketut Ayu Krismawati and IB. Surya Manuaba, "Kontribusi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru," *Indonesian Journal of Instruction* 3, no. 2 (2022): 94.

<sup>53</sup> Laura F.N. Sudarnoto, "Faktor-Faktor Determinan Pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar," *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* 25, no. 2 (2016): 94.

pengembangan profesi, kualitas pengajaran, komunikasi dan interaksi, hubungan dengan orang lain, kedisiplinan, kesejahteraan, serta iklim kerja.<sup>54</sup>

Menurut Chung dan Megginson dalam Abdurrahim, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi motivasi seseorang, yang terbagi menjadi dua kategori utama:<sup>55</sup>

- a. Faktor Individu (Internal): faktor-faktor ini berasal dari dalam diri individu dan mencakup berbagai aspek seperti kebutuhan (*needs*), tujuan pribadi (*goals*), sikap (*attitudes*), serta keterampilan atau kemampuan (*abilities*).
- b. Faktor Organisasional (Eksternal): faktor-faktor ini berasal dari lingkungan kerja dan mencakup aspek-aspek seperti kompensasi atau gaji (*pay*), jaminan keamanan kerja (*job security*), hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*), sistem pengawasan (*supervision*), penghargaan atau apresiasi (*praise*), serta karakteristik pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

##### 5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>56</sup>

Menurut Hamzah sebagaimana dikutip oleh Lia Anggraeni dan Yuni Rosdiana, terdapat empat dimensi utama yang menjadi indikator motivasi kerja. Pertama, tanggung jawab, yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Kedua, prestasi, yang mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, di mana seseorang dianggap berprestasi jika mampu melampaui standar yang telah

<sup>54</sup> Ayu Intan Permana and Delfi Eliza, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5228.

<sup>55</sup> Abdurrahim, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai," *Jurnal Pendidikan dan Dakwah* 3, no. 2 (2021): 300.

<sup>56</sup> B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*.

ditetapkan. Ketiga, pengembangan diri, yang meliputi berbagai aktivitas dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan individu. Keempat, kemandirian, yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.<sup>57</sup> Menurut Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Irfan Andi, dkk. terdapat beberapa indikator yang mencerminkan motivasi kerja, yaitu:<sup>58</sup>

- a. Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Seberapa besar keterikatan emosional dan perilaku karyawan terhadap tugas yang mereka jalankan.
- c. Sejauh mana penghargaan diberikan atas pencapaian dan usaha yang telah dilakukan oleh karyawan.
- d. Tingkat keleluasaan yang dimiliki karyawan dalam mengelola tugas dan tanggung jawab mereka.
- e. Pemahaman karyawan terhadap tujuan serta ekspektasi dalam pekerjaan mereka.
- f. Adanya dorongan dalam diri karyawan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi.

### **C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Motivasi Kerja Guru**

Seorang kepala sekolah perlu memiliki wawasan yang luas dan keterampilan kepemimpinan yang mumpuni, sehingga dapat mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi guru, staf, serta karyawan sekolah lainnya agar bekerja dengan jujur, penuh tanggung jawab, efektif, dan efisien.

Pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan dua cara, yaitu bersikap tegas dan menetapkan tujuan yang bermakna. Sikap tegas dapat berupa ancaman atau paksaan yang mendorong bawahan untuk bekerja

---

<sup>57</sup> Lia Anggraeni and Yuni Rosdiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conference Series: Accountancy* 2, no. 1 (2022): 44.

<sup>58</sup> Andi Irfan, Aminah Aminah, and Claudya Armelia, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar," *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 109.

keras, terutama jika mereka tidak dapat menghindari situasi tersebut. Namun, jika bawahan menghargai ketaatan, mereka akan bekerja dengan baik tanpa merasa terpaksa. Sebaliknya, bagi mereka yang menjunjung tinggi kemandirian, tekanan dari atasan justru dapat dianggap sebagai paksaan. Cara lain yang lebih efektif adalah dengan menetapkan tujuan yang bermakna, di mana pimpinan bersama bawahan merumuskan sasaran yang realistis sesuai dengan kemampuan mereka. Pimpinan juga perlu memahami tujuan pribadi bawahannya agar dapat memberikan dukungan yang tepat, sehingga motivasi kerja dapat meningkat.<sup>59</sup> Peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru menurut Donni Juan Priansa adalah sebagai berikut:<sup>60</sup>

1. Kepala madrasah berperan dalam menerapkan manajemen terbuka dengan menerima saran dan kritik dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang partisipatif dan mendorong guru serta staf untuk memberikan ide yang bermanfaat bagi kemajuan madrasah.
2. Kepala madrasah bertanggung jawab dalam memastikan deskripsi pekerjaan setiap individu di lingkungan madrasah dijabarkan dengan jelas. Hal ini membantu guru dan staf memahami tugas serta tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan motivasi kerja.
3. Kepala madrasah perlu membangun hubungan yang harmonis dengan guru dan staf, serta mendorong kreativitas dan inisiatif mereka dalam bekerja. Dengan memberikan dukungan moral dan profesional, kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan rasa loyalitas.
4. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam memetakan program peningkatan motivasi kerja, seperti memberikan

---

<sup>59</sup> Sudarnoto, "Faktor-Faktor Determinan Pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar."

<sup>60</sup> Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017).

penghargaan bagi guru berprestasi, meningkatkan kesejahteraan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

5. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap seluruh aspek operasional madrasah, termasuk kinerja guru dan staf, pelaksanaan kegiatan, serta hambatan yang dihadapi. Hal ini memastikan bahwa semua berjalan sesuai rencana dan kendala dapat segera diatasi.
6. Kepala madrasah memiliki peran dalam mengevaluasi tugas-tugas yang telah dilaksanakan oleh guru dan staf. Evaluasi ini bertujuan untuk memberikan umpan balik, menemukan solusi atas kendala yang dihadapi, serta meningkatkan efektivitas kinerja tenaga pendidik di madrasah.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala madrasah, yang bertanggung jawab untuk memimpin lembaga tersebut menuju tujuan tertentu. Sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan, kepala madrasah harus memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, hal ini diperlukan untuk memastikan kemampuannya dalam mengelola dan memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan loyalitas, tanggung jawab, serta efektif dan efisien. Dengan perannya yang strategis, kepala madrasah berkontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik di sekolah.

#### **D. Penelitian Terkait**

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Pertama*, penelitian oleh Syamsu Nahar, Edi Saputra, Wanto berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten

Labuhanbatu” ditulis pada tahun 2020.<sup>61</sup> Penelitian ini menjelaskan bahwa. Strategi utama kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja diantaranya dengan menerapkan manajemen partisipatif, memberikan gaji yang layak, serta membuat lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dan siswa. Titik persamaan penelitian karya Syamsu Nahar, dkk. dengan penelitian ini adalah keduanya menekankan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah serta mengakui bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk semangat kerja para guru di sekolah. Sedangkan titik perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Jika penelitian karya Syamsu Nahar, dkk. lebih menekankan upaya untuk meningkatkan etos kerja guru, terutama dalam hal disiplin dan semangat belajar mengajar, sementara penelitian ini lebih menitikberatkan pada pengembangan motivasi kerja guru secara spesifik.

*Kedua*, penelitian oleh Nana Suryapermana, Anis Fauzi, Inni Nihayah, dan Yahdinil Firda Nadhiroh yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar dan Syekh Manshur Pandeglag)” pada tahun 2022.<sup>62</sup> Penelitian tersebut menjelaskan bahwa upaya dan strategi yang dilakukan kepala madrasah meliputi pelaksanaan evaluasi dan supervisi pembelajaran, memberikan motivasi dan reward, memberikan pelatihan dan bimbingan, meningkatkan sarana dan prasarana, serta membangun budaya mutu di lingkungan madrasah. Titik persamaan penelitian karya Nana Suryapermana, dkk. dengan penelitian ini adalah keduanya mengakui pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Sedangkan titik perbedaannya yaitu pada penelitian karya Nana Suryapermana, dkk. lebih menekankan pada upaya peningkatan mutu pendidikan secara umum, sementara penelitian ini memusatkan pada pengembangan motivasi kerja guru.

---

<sup>61</sup> Syamsu Nahar, Edi Saputra, Wanto, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu,” *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan* 4, no. 1 (2020): 117–127.

<sup>62</sup> Nana Suryapermana et al., “Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan ( Studi Di Madrasah Aliyah Mathla ’ Ul Anwar Dan Syekh Manshur Pandeglang ),” *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan* 14, no. 1 (2022): 104–126.

*Ketiga*, penelitian oleh Pipin Pitriyani yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari” pada tahun 2023.<sup>63</sup> Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, motivator, dan teladan bagi guru dan tenaga pendidik. Kepemimpinan Kepala MI Jayasari dalam meningkatkan kinerja guru meliputi memberikan teladan dan motivasi kepada guru, melakukan pengawasan proses pembelajaran, melibatkan guru dalam seminar dan pelatihan, menyelenggarakan rapat kerja secara terjadwal, serta melakukan monitoring dan evaluasi hasil pembelajaran. Titik persamaan antara penelitian karya Pipin Pitriyani yaitu keduanya menekankan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah di lembaga pendidikan. Sedangkan titik perbedaannya dalam penelitian karya Pipin Pitriyani lebih menekankan pada peningkatan kinerja guru secara umum di sekolah, sementara penelitian ini tertuju pada pengembangan motivasi kerja guru.

*Keempat*, penelitian oleh Kahrudin dan Baiq Hannah yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihyah” pada tahun 2021.<sup>64</sup> Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah berperan sebagai pendidik dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, sebagai supervisor melalui kunjungan kelas, sebagai pemimpin dengan kemampuan mengambil keputusan, sebagai manajer dan administrator dalam koordinasi serta perencanaan, sebagai motivator dengan memberikan penghargaan, dan sebagai inovator dengan menegakkan kedisiplinan. Titik persamaan antara penelitian karya Kahrudin dan Baiq Hannah dengan penelitian ini adalah keduanya menekankan

---

<sup>63</sup> Saepudin Karta Sasmita and Endang Prastini, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan dan Politik* 1, no. 1 (2023): 11–17.

<sup>64</sup> Kahrudin Kahrudin and Baiq Hannah, “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihyah,” *Jurnal Manajemen dan Budaya* 1, no. 2 (2021): 19–27.

pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian: penelitian oleh Kahrudin dan Baiq Hannah lebih menyoroti peran kepala madrasah dalam berbagai aspek kepemimpinan, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada pengembangan motivasi kerja guru

*Kelima*, penelitian oleh Maryatul Kibtiyah yang berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru" pada tahun 2022.<sup>65</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru di MTs Nurul Iman, Kelurahan Ulu Gedong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki beberapa upaya dalam meningkatkan disiplin guru, seperti menjaga kepentingan dan tujuan sekolah, membangun kerja sama tim, menanamkan rasa kesetaraan hak dan kewajiban, memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, serta menerapkan pendekatan musyawarah. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru belum optimal karena visi kepala madrasah terkait disiplin kerja belum sepenuhnya dipahami oleh guru. Titik persamaan antara penelitian karya Maryatul Kibtiyah dengan penelitian ini adalah keduanya membahas pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Sedangkan titik perbedaannya terletak pada fokus penelitian: penelitian Maryatul Kibtiyah lebih menekankan pada peningkatan disiplin guru, sementara penelitian ini lebih mengarah pada pengembangan motivasi kerja guru.

---

<sup>65</sup> Maryatul Kibtiyah, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Madrasah," *Al-Miskawaih: Journal of Science Education* 1, no. 1 (2022): 27–48.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja mengadopsi pendekatan kualitatif. Pemilihan metode dan pendekatan ini didasari oleh latar belakang, fokus, dan pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian.

Menurut Soegianto, seperti yang dikutip oleh Nursapia, tujuan utama penelitian kualitatif adalah memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data yang rinci. Penelitian kualitatif menekankan pentingnya kedalaman dan rincian dalam data yang dikumpulkan. Semakin mendalam, teliti, dan terperinci data yang diperoleh, semakin baik kualitas penelitian tersebut.<sup>66</sup>

Dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyelidiki makna dari suatu peristiwa atau kejadian dalam masyarakat. Temuan-temuan tersebut kemudian disusun dan disajikan dalam bentuk narasi. Metode inilah yang dianggap paling sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas.

#### B. Setting Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Madrasah Tsanawiyah Patikraja, yang beralamatkan di Jalan Raya Banyumas No 09, Kabupaten Banyumas. Lokasi penelitian dipilih oleh peneliti karena relevansinya dengan masalah yang akan diteliti, yaitu kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di lembaga

---

<sup>66</sup> Nursapia. Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Medan, Sumatera Utara: Wal Ashri Publishing, 2020).

pendidikan tersebut. Dengan mengamati langsung interaksi antara kepala madrasah dan guru, serta menganalisis lingkungan kerja di MTs Muhammadiyah Patikraja, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan dalam mendorong motivasi kerja para pendidik. Selain itu, MTs Muhammadiyah Patikraja sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan observasi pendahuluan, ditemukan adanya tantangan signifikan, seperti guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran serta kondisi finansial guru honorer yang gajinya masih di bawah UMK. Hal ini relevan untuk diteliti mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi tenaga pendidik.

## 2. Waktu Penelitian

*Tabel 3. 1 Alokasi Waktu Penelitian*

No	Kegiatan	Alokasi Waktu					
		Maret 2024	April 2024	Agustus 2024	September 2024	Oktober 2024	November 2024
1	Observasi Pendahuluan						
2	Pengajuan Proposal						
3	Pengkajian Teori						
4	Penyusunan Instrumen Penelitian						
5	Observasi						
6	Wawancara						
7	Dokumentasi						
8	Triangulasi Data						
9	Analisis Data						
10	Penarikan Kesimpulan						

### C. Objek dan Subjek Penelitian

#### 1. Objek Penelitian

Objek adalah apa yang akan diselidiki selama kegiatan penelitian.<sup>67</sup> Objek dalam penelitian ini yakni kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja.

#### 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari orang-orang yang memiliki kemampuan untuk memberikan informasi dan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Untuk menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* untuk mengumpulkan data yang relevan, beberapa subjek penelitian yang dipilih adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Madrasah MTs Muhammadiyah Patikraja, untuk memperoleh informasi terkait kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja.
- b. Waka Kurikulum MTs Muhammadiyah Patikraja, untuk memperoleh informasi terkait motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja.
- c. Kepala Tata Usaha MTs Muhammadiyah Patikraja, untuk memperoleh informasi terkait motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja.
- d. Guru Bahasa Arab MTs Muhammadiyah Patikraja, untuk memperoleh informasi terkait motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan aspek penting dalam penelitian, karena berfungsi sebagai cara untuk memperoleh data yang dibutuhkan.<sup>68</sup> Perencanaan strategi yang tepat untuk mendapatkan data

<sup>67</sup> Muhammad Fitrah and Luthfiyah, *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus)* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2017): 156.

<sup>68</sup> Umi Zulfa, *Modul Teknik Kilat Penyusunan Proposal Skripsi* (Cilacap: Ihya Media, 2019): 161.

yang relevan dan valid menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, pemilihan teknik pengumpulan data yang sesuai menjadi faktor krusial, karena kurangnya pemahaman terhadap teknik ini dapat memengaruhi hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### 1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi deskriptif terkait kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru. Hasil dari wawancara ini berupa data kualitatif yang akan dianalisis menggunakan alat analisis untuk menghasilkan informasi deskriptif. Informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan para guru di MTs Muhammadiyah Patikraja. Wawancara dilakukan secara terbuka, dimana informan mengetahui kehadiran peneliti dan telah menyetujui jadwal wawancara di lokasi penelitian. Peneliti menggunakan wawancara terstruktur sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara terstruktur mengacu pada situasi Ketika seseorang peneliti melontarkan sederet pertanyaan temporal pada tiap-tiap responden.<sup>69</sup> Oleh karena itu, sebelum melakukan wawancara, peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.<sup>70</sup> Dengan wawancara terstruktur ini, setiap responden diberikan pertanyaan yang sama, dan peneliti mencatat jawabannya. Metode pencatatan dalam penelitian ini menggunakan alat perekam atau pencatatan langsung selama proses wawancara.

#### 2. Observasi

Menurut Patton dalam Nasution sebagaimana dikutip oleh Fenti Hikmawati, pengumpulan data melalui observasi memiliki sejumlah manfaat, di antaranya:

- a. Observasi di lapangan memungkinkan peneliti memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial dengan lebih baik.

---

<sup>69</sup> Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019): 92.

<sup>70</sup> Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023).

- b. Observasi memberikan pengalaman langsung kepada peneliti.
- c. Peneliti dapat mengamati hal-hal yang mungkin luput dari perhatian orang lain, termasuk mereka yang berada dalam lingkungan tersebut.
- d. Observasi membantu mengungkap informasi yang tidak akan muncul dalam wawancara, terutama jika informasi tersebut bersifat sensitif atau sengaja disembunyikan karena dapat merugikan nama baik lembaga.
- e. Peneliti dapat menemukan aspek-aspek yang berada di luar pandangan atau persepsi responden.
- f. Melalui observasi di lapangan, peneliti tidak hanya memperoleh data yang akurat, tetapi juga kesan pribadi serta merasakan langsung suasana sosial dari situasi yang sedang diteliti.<sup>71</sup>

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian guna mengumpulkan data primer dan memperoleh fakta-fakta terkait perilaku kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Peneliti berusaha mencatat data dengan menggunakan alat bantu pengamatan seperti kamera, dan alat tulis.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti merupakan jenis observasi partisipasi pasif, di mana peneliti hadir di lokasi kegiatan yang diamati tanpa terlibat langsung dalam aktivitas tersebut. Peneliti berperan sebagai pengamat yang mengamati kegiatan informan secara langsung dan terus-menerus, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode dalam pengumpulan data, dimana tujuannya adalah untuk mendapatkan data aktual dalam bentuk arsip

---

<sup>71</sup> Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020).

dokumen (foto, video, audio, dan teks).<sup>72</sup> Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dokumen yang berkaitan dengan gambaran umum MTs Muhammadiyah Patikraja. Data-data tersebut diantaranya adalah Sejarah berdirinya MTs Muhammadiyah Patikraja, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan pendidik atau guru, karena data tersebut hanya ditemukan melalui data yang sudah ada dan didokumentasikan sebagai alternatif dalam mencari informasi yang valid dan reliable.

#### **E. Uji Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif, data yang dianggap valid adalah data yang konsisten antara informasi yang ditemukan di lapangan dengan yang dilaporkan dalam hasil penelitian. Jika terdapat perbedaan antara data yang dilaporkan peneliti dan data yang dikumpulkan dari objek penelitian, maka data tersebut dianggap tidak valid. Untuk memastikan kredibilitas data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber. Teknik ini melibatkan pengecekan dan perbandingan data dari berbagai sumber terhadap objek yang sama. Dengan triangulasi sumber, peneliti dapat memverifikasi informasi dari sudut pandang yang berbeda sehingga memastikan bahwa data yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipercaya.<sup>73</sup>

#### **F. Teknik Analisis Data**

Selama proses pengumpulan data, penelitian kualitatif melakukan analisis data, dimulai dari saat wawancara hingga selesai mengumpulkan data dalam jangka waktu tertentu. Selama wawancara, peneliti menganalisis jawaban yang diberikan oleh informan. Jika jawaban tersebut dianggap kurang memadai, penelitian akan mengajukan pertanyaan tambahan hingga mencapai tahap tertentu yaitu memperoleh informasi yang akurat.

Secara umum, penelitian kualitatif banyak menggunakan model analisis yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman yang dikenal sebagai metode analisis data interaktif. Mereka menekankan bahwa proses analisis

---

<sup>72</sup> Dumaris E. Silalahi, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jawa Tengah: Tahta Media Group, 2022).

<sup>73</sup> Dumaris E. Silalahi, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jawa Tengah: Tahta Media Group, 2022).

data kualitatif berlangsung secara interaktif dan berkelanjutan hingga data terasa lengkap. Aktivitas analisis data kualitatif dibagi menjadi tiga tahap: reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.<sup>74</sup>

### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses merangkum, memilih elemen pokok, dan fokus pada poin-poin penting serta mencari pola atau tema yang muncul. Tujuan dari reduksi data adalah untuk memberikan gambaran yang lebih terfokus dan jelas, sehingga memudahkan peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya serta pencarian informasi jika diperlukan. Reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara berkelanjutan selama proses penelitian untuk menghasilkan ringkasan penting dari data yang diperoleh melalui penggalian informasi.<sup>75</sup>

### 2. Penyajian Data

Penyajian data terjadi setelah proses reduksi data selesai. Data dalam penelitian kualitatif dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti flowchart, diagram, uraian singkat, hubungan antar kategori, dan lainnya. Tujuan dari penyajian data adalah untuk membantu orang memahami peristiwa yang terjadi dan merencanakan tindakan selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.<sup>76</sup> Dalam penelitian kualitatif, data biasanya disajikan dalam bentuk teks naratif, menurut Miles dan Huberman, yang dikutip oleh Saleh Sirajuddin.<sup>77</sup> Dengan menggunakan format penyajian ini, diharapkan pemahaman terhadap fenomena yang diamati menjadi lebih jelas dan dapat membantu dalam merencanakan langkah-langkah berikutnya.

### 3. Penarikan Kesimpulan/ verifikasi

Menurut Miles dan Huberman, menarik kesimpulan dan memverifikasi adalah tahap akhir dari analisis data kualitatif. Hasil penelitian kualitatif mungkin atau mungkin tidak menjawab rumusan

---

<sup>74</sup> Saleh Sirajuddin, *Analisis Data Kualitatif*, vol. 1 (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017)

<sup>75</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021): 48.

<sup>76</sup> Syahrial Hasibuan et al., *Media Penelitian Kualitatif*, *Jurnal EQUILIBRIUM*, vol. 5, 2022, <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>.

<sup>77</sup> Saleh Sirajuddin, *Analisis Data Kualitatif*, vol. 1.

masalah karena pertanyaan dan rumusan masalah dapat berubah selama proses penelitian. Temuan ini dapat berupa gambaran atau deskripsi yang lebih jelas mengenai sesuatu yang sebelumnya kurang dipahami.<sup>78</sup>



---

<sup>78</sup> Saleh Sirajuddin, *Analisis Data Kualitatif*, vol. 1 .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Umum MTs Muhammadiyah Patikraja

##### 1. Sejarah Singkat MTs Muhammadiyah Patikraja

Madarasah Tsanawiyah (MTs) Muhammadiyah Patikraja adalah lembaga pendidikan tingkat pertama yang diawasi oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (DIKDASMEN) Pimpinan Cabang Muhammadiyah Patikraja. H. Achmad Syadzali, seorang tokoh agama yang dihormati, mendirikan madrasah ini pada tahun 1978. Madrasah ini berada di Desa Patikraja RT 03 RW 03, di Jl. Raya Banyumas No.09, Kecamatan Patikraja, Kabupaten Banyumas. Lahan wakaf MTs Muhammadiyah Patikraja seluas 1.270 m<sup>2</sup>, dengan bangunan seluas 756 m<sup>2</sup>.

MTs Muhammadiyah Patikraja didirikan pada tahun 1978 dan langsung menerima 39 siswa baru. MTs Muhammadiyah Patikraja terus maju dan berkembang berkat kerja keras dan semangat yang tinggi para pendirinya. MTs Muhammadiyah Patikraja telah dipimpin oleh lima Kepala Madrasah sejak didirikan hingga saat ini yaitu:

- a. Drs. H. Sakirun
- b. Drs. H. Daldiri
- c. Solikhun, S.Ag, M.Pd
- d. Atik Restusari, S.Pd, M.Pd
- e. Rakhman Kurniawan, S.Pd.I

Selama beroperasi selama kurang lebih 37 tahun, madrasah ini telah mengalami dua kali renovasi, yang pertama terjadi pada masa kepemimpinan Bapak Drs. Sakirun dan yang kedua pada saat kepemimpinan Ibu Atik Restusari, S.Pd., M.Pd. Hingga saat ini pada masa kepemimpinan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., sedang adanya penambahan ruang kelas baru. Sejak tahun 2014 hingga saat ini, MTs Muhammadiyah Patikraja telah memperoleh akreditasi A.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

## 2. Letak Geografis

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muhammadiyah Patikraja merupakan lembaga pendidikan formal di bawah Kementerian Agama. MTs Muhammadiyah Patikraja beralamatkan di Jalan Raya Banyumas No. 09 Patikraja, Banyumas. MTs Muhammadiyah Patikraja memiliki lokasi yang sangat strategis. Berada dekat dengan jalur utama menuju Pasar Patikraja dan Masjid Besar Baitussalam, sehingga lokasinya mudah dikenali dan dijangkau. Dengan posisi yang strategis ini, akses menuju madrasah sangat mudah, baik bagi kendaraan pribadi maupun angkutan umum. Hal ini memberikan kenyamanan bagi para orang tua yang ingin menyekolahkan anak-anak mereka, sekaligus memudahkan aktivitas siswa dan guru dalam kegiatan sehari-hari.

Batas-batas wilayah MTs Muhammadiyah Patikraja ditentukan oleh beberapa elemen penting di sekitarnya. Di sebelah utara, madrasah ini berbatasan dengan permukiman warga, yang menciptakan kedekatan dengan komunitas sekitar. Sementara itu, di sebelah timur dan barat, MTs Muhammadiyah Patikraja juga berbatasan dengan permukiman warga. Di sisi barat, terdapat Jalan Raya Patikraja-Purwokerto dan Masjid Besar Baitussalam. Terakhir, di sebelah selatan, madrasah ini berbatasan langsung dengan Jalan Raya Patikraja-Kaliori, Banyumas, yang merupakan akses utama menuju wilayah tersebut. Batas-batas ini menunjukkan keterhubungan MTs Muhammadiyah Patikraja dengan lingkungan sekitarnya dan masyarakat yang tinggal di sana.<sup>80</sup>

## 3. Profil MTs Muhammadiyah Patikraja

MTs Muhammadiyah Patikraja merupakan sebuah madrasah swasta yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dan dikelola oleh Yayasan Muhammadiyah. Berlokasi di Jl. Raya Banyumas No. 09 Patikraja RT 03, Banyumas, madrasah ini memiliki status akreditasi A, yang mencerminkan kualitas pendidikan yang baik. Berdiri berdasarkan SK

---

<sup>80</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

Pendirian Nomor Kd. 11.02/4/PP.00/3048/2012 tanggal 28 September 2012, madrasah ini telah beroperasi sejak 17 Maret 1980 dengan dasar SK Operasional Nomor Wk/5c/263/Pgm MTs/80. Berada di atas tanah seluas 1.270 m<sup>2</sup> yang berstatus waqaf dan menjadi milik Yayasan, MTs Muhammadiyah Patikraja memiliki bangunan seluas 756 m<sup>2</sup> yang sepenuhnya dikelola oleh yayasan. Dengan fasilitas dan dukungan penuh dari Yayasan Muhammadiyah yang beralamat di Jl. Dr. Angka No. 01 Purwokerto, madrasah ini terus berkomitmen dalam memberikan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam yang berkualitas bagi para siswanya.<sup>81</sup>

#### 4. Visi dan Misi MTs Muhammadiyah Patikraja

##### a. Visi

Visi MTs Muhammadiyah Patikraja adalah “Terwujudnya peserta didik yang bertaqwa, berprestasi dan mandiri”

Adapun indikator bertaqwa adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta didik memiliki akidah dan akhlak yang sesuai dengan Al Qur'an dan Hadits.
- 2) Peserta didik dapat menjalankan sholat lima waktu dengan baik dan benar.
- 3) Peserta didik dapat membaca Al Qur'an dengan tajwid yang benar.
- 4) Peserta didik mampu menghafal Al Qur'an minimal 1 juz.
- 5) Peserta didik hafal 2 hadits pilihan pada setiap semester di setiap jenjang.
- 6) Peserta didik biasa berinfaq dan shodaqoh.

Indikator berprestasi adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta didik naik kelas dengan nilai diatas KKM (70).
- 2) Peserta didik lulus sesuai kriteria kelulusan yang ditetapkan madrasah.

---

<sup>81</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

- 3) Peserta didik dapat meraih kejuaraan dalam bidang akademik dan non akademik.
  - 4) Peserta didik melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih atas.
- Indikator mandiri adalah sebagai berikut

- 1) Peserta didik dapat menyelesaikan semua tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Peserta didik berani menjadi pelaku usaha.
- 3) Peserta didik berani tampil di muka umum misal kultum dan presentasi.
- 4) Peserta didik tidak suka menyontek dalam mengerjakan soal-soal ulangan maupun ujian.

b. Misi

Misi MTs Muhammadiyah Patikraja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan bernuansa Islam dengan menciptakan lingkungan yang mendukung terbentuknya generasi yang sholeh.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dengan pembelajaran yang efektif dan efisien yang berbasis IT untuk mencapai prestasi akademik maupun non akademik.
- 3) Menumbuhkembangkan sikap kemandirian peserta didik.<sup>82</sup>

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Patikraja untuk tahun ajaran 2024/2025 terdiri dari beberapa komponen penting. Terdapat Kepala Madrasah, yang diikuti oleh Komite Madrasah beserta stafnya. Selain itu, terdapat PCM Majelis Dikdasmen dan stafnya, serta Kepala Tata Usaha (TU) beserta staf. Juga terdapat beberapa Wakil Kepala, yaitu Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Sarpras, dan Waka Humas. Untuk mendukung kegiatan pembelajaran, ada Kepala Laboratorium IPA, Kepala Laboratorium Komputer, dan Kepala

---

<sup>82</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

Perpustakaan beserta stafnya. Terakhir, struktur ini juga mencakup wali kelas dan guru mata pelajaran yang berperan penting dalam proses pendidikan.<sup>83</sup>

#### 6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Muhammadiyah Patikraja

Dalam memberikan pelayanan pendidikan dan pembelajaran, MTs Muhammadiyah Patikraja didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang telah melalui proses seleksi ketat yang dilaksanakan oleh Dikdasmen Cabang dan Kepala Madrasah.<sup>84</sup>

*Tabel 4. 1 Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Muhammadiyah Patikraja*

No	Nama/NIP	Status Pegawai	Ijazah	Tugas Pokok	Tugas Lain
1.	Rakhman Kurniawan, S.Pd.I NIP.197808202 007 011027	PNS	S1	Kepala Madrasah	Guru Kemuhammadiyah
2.	Yeni Yuliani, S.Pd NIP.198207727 2007012012	PNS	S1	Guru Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia	Wali kelas 8B
3.	Dyahni Mastutisari, S.Pd NIP.198006082 007 102005	PNS	S1	Guru Matematika	Waka Kurikulum
4.	Sismanan, S.Pd, M.Pd.I NIP.197603112 007 101001	PNS	S2	Guru IPS	Wali kelas 9A

<sup>83</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

<sup>84</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

5.	Dra. Wiwit Sri Suryati NIP.-	Non PNS	S1	Guru PPKN dan Bahasa Jawa	Wali kelas 7A
6.	Ari Wulandari, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Guru Bahasa Indonesia	Wali kelas 7B dan kepala perpustakaan
7.	Nurlaela Yulistiani, S.Pd. NIP.-	Non PNS	S1	Guru IPA	Wali kelas 8C dan Kepala Lab IPA
8.	Retno Dwi Andriyani, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Guru Bimbingan Konseling (BK)	Staf Perpustakaan
9.	Solih Wildantama, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Guru Akidah akhlak dan Seni Budaya	Waka Humas dan Pembimbing Hadroh
10.	Muji Setiyani, S.Pd.I NIP.-	Non PNS	S1	Guru Bahasa Arab dan Guru SKI	Waka Kesiswaan
11.	Hanna Hanifah, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Guru SKI, BTA dan Tahfidz	Wali kelas 8A dan Bendahara Madrasah
12.	Muhammad Ginansada Wisesa, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Guru Bahasa Inggris dan Guru Informatika	Wali Kelas 9C dan Kepala Lab Komputer
13.	Akhmad Fauzan Ma'ruf, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Guru Qur'an Hadist dan Fiqih	Wali Kelas 9B
14.	Ari Setyaningsih, S.Pd NIP.-	Non PNS	S1	Penjasorkes	
15.	Widianto NIP.-	Non PNS	SMA/ SMK	Guru BTA dan Tahfidz	Pembina Ibadah
16.	Arif Munajat NIP.-	Non PNS	SMA/ SMK	Kepala TU	Waka Sarpras

17.	Lina Ratnawati NIP.-	Non PNS	SMA/ SMK	Staf TU	
18.	Basis Pujiwantoro NIP.-	Non PNS	SMA/ SMK	Sopir Madrasah	
19.	Tato Suharyanto NIP.-	Non PNS	SMA/ SMK	Pesuruh Madrasah	

#### 7. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Patikraja

Data peserta didik MTs Muhammadiyah Patikraja tahun pelajaran 2024/2025 disajikan dalam tabel berikut:

*Tabel 4. 2 Jumlah Peserta Didik Tahun 2024/2025*

NO	KELAS	PUTRA	PUTRI	JUMLAH
1.	VII	28	21	49
2.	VIII	30	22	52
3.	IX	27	30	57
	JUMLAH	85	73	158

#### 8. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Patikraja

Sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Muhammadiyah Patikraja sudah memadai untuk mendukung proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). MTs Muhammadiyah Patikraja juga memiliki dua laboratorium yang berfungsi dengan baik, yaitu Laboratorium IPA dan Laboratorium Komputer (TIK), guna mendukung kegiatan praktikum dan penguasaan teknologi. Data terlampir pada lampiran.<sup>85</sup>

#### B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, peneliti akan menguraikan serta mendeskripsikan berbagai temuan yang diperoleh di lokasi penelitian selama berlangsungnya proses penelitian. Data yang disajikan disusun sesuai dengan fokus permasalahan yang diangkat, yaitu mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja

<sup>85</sup> Dokumentasi Arsip MTs Muhammadiyah Patikraja pada tanggal 4 November 2024

Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja. Penyajian data ini didasarkan pada hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan selama penelitian.

#### 1. Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja

Motivasi kerja guru diartikan sebagai dorongan untuk bekerja dengan penuh semangat, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti jiwa pendidik dan rasa memiliki terhadap madrasah, serta faktor eksternal seperti pengawasan, kedisiplinan dan kesejahteraan.

##### a. Motivasi Internal

Motivasi internal berasal dari dalam diri guru itu sendiri, termasuk jiwa pendidik dan rasa memiliki terhadap madrasah. Beberapa guru menunjukkan dedikasi yang tinggi karena memiliki kepedulian lebih terhadap lingkungan sekolah. Kepala madrasah, Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., menggambarkan perbedaan antara “guru tuan rumah” dan “guru tamu.” Guru tuan rumah menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap madrasah, seperti memperhatikan kebersihan dan memastikan bahwa seluruh siswa telah pulang sebelum mereka sendiri meninggalkan sekolah. Beliau menyatakan:

“Ada yang memang mereka punya jiwa-jiwa pendidik, betul betul ada rasa memiliki dan ada juga yang acuh. Jadi kalau kami menggambarkan ada guru tamu dan ada guru tuan rumah. Guru tamu itu datang duduk selesai pulang, ada guru tuan rumah mereka datang terus memperhatikan rumah atau madrasah, oh ini kotor, walaupun ada karyawan loh tapi peduli dan pulangnyapun nunggu anak pulang semua baru mereka pulang.”<sup>86</sup>

Selain itu, motivasi internal juga muncul dari pandangan bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Kepala Tata Usaha, Bapak Arif Munajat, menekankan bahwa motivasi utama dalam bekerja adalah ibadah, sehingga para guru tetap bersemangat menjalani tugas mereka meskipun menghadapi berbagai tantangan. Ia menyatakan:

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

“Kalau untuk motivasi sih kita tanamkan bekerja bukan cuma nyari duit tapi motivasi utamanya adalah untuk beribadah. Jadi seberat apapun kalau misalkan didasari Bismillah untuk beribadah itu yang awalnya seperti itu.”<sup>87</sup>

Dengan landasan ibadah, banyak guru tetap bekerja dengan dedikasi tinggi, meskipun dalam kondisi yang tidak selalu ideal.

#### b. Motivasi Eksternal

Faktor eksternal yang memengaruhi motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja meliputi sistem pengawasan, kedisiplinan, dan kesejahteraan.

##### 1) Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi aspek penting dalam membangun motivasi kerja. Guru-guru hadir tepat waktu sesuai aturan, meskipun terdapat beberapa fleksibilitas bagi guru honorer yang memiliki tanggung jawab tambahan di luar madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., selaku guru Bahasa Arab, ia menyatakan:

“Yang berangkatnya siang ya ada atau mereka yang pulang duluan sebelum jamnya juga ada, tapi kebanyakan di sini sudah on time.”<sup>88</sup>

Namun, beberapa guru yang memiliki pekerjaan tambahan di luar madrasah terkadang kurang maksimal dalam pekerjaannya di sekolah. Hal ini dikonfirmasi oleh Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., yang mengatakan:

“Mungkin ada yang merasa disini kurang atau bagaimana akhirnya kan harus mencari diluar juga, misal dengan dagang atau pekerjaan yang lain, ya ada lah yang sedikit mengganggu kerjanya di MTs. Misalnya kerja apa malemnya lembur jadi paginya datang sedikit terlambat, atau ada yang habis ngajar terus ada kerja lagi jadi disini kurang maksimal.”<sup>89</sup>

##### 2) Kesejahteraan

Kesejahteraan, khususnya bagi guru honorer, menjadi tantangan utama dalam menjaga motivasi kerja. Guru honorer menerima gaji di bawah

<sup>87</sup> Wawancara dengan Bapak Arif Munajat, Tanggal 11 Oktober 2024

<sup>88</sup> Wawancara dengan Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., Tanggal 10 Oktober 2024

<sup>89</sup> Wawancara dengan Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., Tanggal 3 Oktober 2024

UMK, sehingga banyak dari mereka harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kepala madrasah memahami kondisi ini dan memberikan kelonggaran tertentu agar semangat kerja mereka tetap terjaga. Beliau menyatakan:

“Kalau yang honorer itu memang dari saya tidak begitu ketat sekali karena saya memahami dari kami yayasan belum mampu memberikan honor kesejahteraan yang lebih apalagi sampai UMK.”<sup>90</sup>

Hal ini serupa juga dikatakan oleh Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd selaku Waka Kurikulum, mengatakan:

“Karna satu sisi kita ada yang ASN dan ada yang masih honorer, jadi secara honor mereka juga disini karna sudah berkeluarga juga ya rata-rata jadi ya butuh untuk keseharian.”<sup>91</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja merupakan hasil dari kombinasi faktor internal, seperti jiwa pendidik dan rasa memiliki, serta faktor eksternal berupa kedisiplinan, dan kesejahteraan. Pelanggaran kedisiplinan dalam mematuhi tata tertib di MTs Muhammadiyah Patikraja masih terjadi. Hal ini ditunjukkan oleh guru yang memiliki motivasi rendah yaitu sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya, juga para guru yang memiliki kepedulian terhadap kebersihan lingkungan madrasah.

## 2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara jelas kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja. Berdasarkan hasil wawancara dan

<sup>90</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>91</sup> Wawancara dengan Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., Tanggal 3 Oktober 2024

observasi yang telah dilakukan, kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja memainkan peran yang penting dan strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

a. Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer

Dalam perannya sebagai manajer, kepala madrasah bertanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi seluruh program yang ada di madrasah. Kepala madrasah mengutamakan musyawarah dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Setiap kebijakan atau program yang akan dilaksanakan selalu dibahas bersama dengan waka kurikulum, guru, dan staf lainnya agar tercipta kesepahaman dan rasa memiliki. Kepala madrasah menyatakan:

“Dilihat dari kegiatan, kalau kegiatan itu sukses ya berarti sukses. Contoh misalnya kegiatan Penilaian Semester, dilihat dari awal saat pembentukan panitia, jadi kan kelihatan mereka ikut semua atau tidak.”<sup>92</sup>

Pernyataan ini diperkuat oleh Bapak Arif Munajat selaku kepala tata usaha yang menyampaikan:

“Semua hal hampir dimusyawarahkan bareng-bareng, baik obrolan resmi kayak rapat ataupun obrolan dengan tiap Waka. Kalau sudah ada hasil, baru disampaikan ke warga madrasah.”<sup>93</sup>

Pendekatan demokratis ini menciptakan koordinasi yang baik dan suasana kerja yang kondusif, sehingga seluruh warga madrasah dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Pendidik

Sebagai pendidik, kepala madrasah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mendorong pengembangan profesionalisme guru. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan diklat yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan wawasan mereka. Kepala madrasah menyatakan:

“Mengikutkan diklat. Kalau diklat kan gak mesti tentang mata pelajaran. Misal kaya parenting.”<sup>94</sup>

<sup>92</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>93</sup> Wawancara dengan Bapak Arif Munajat, Tanggal 11 Oktober 2024

<sup>94</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

Dukungan ini diapresiasi oleh guru, seperti yang diungkapkan oleh salah satu guru Bahasa Arab, Ibu Muji Setiyani bahwa:

“Kalau ada info MGMP ya juga Pak Wawan mempersilahkan monggo guru yang bersangkutan berangkat. Beliau mendukung akomodasi dan transportasi selama kegiatan.”<sup>95</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh waka kurikulum,

“Disini biasanya ada pelatihan-pelatihan, misalnya guru butuh tentang Kurikulum Merdeka, kita mengadakan workshop bekerja sama dengan kurikulum.”<sup>96</sup>

#### c. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah menggunakan pendekatan personal untuk memotivasi guru dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kepala madrasah sering berkomunikasi dengan guru secara langsung untuk memberikan dukungan moral dan semangat kerja. Guru merasa dihargai karena kepala madrasah menunjukkan perhatian terhadap kondisi mereka. Salah satu guru menyatakan:

“Pak Wawan dia biasanya lebih sering ngobrol, ngomong bareng dari hati ke hati. Kalau nggak, dia melalui WhatsApp. Dia lebih ngomongin langsung ke gurunya, bukan yang menyalahkan atau menyudutkan.”<sup>97</sup>

Selain itu, kepala madrasah memberikan apresiasi sederhana dalam bentuk pujian atau reward kecil untuk guru yang berprestasi, seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah:

“Kalau saat ini penghargaan kinerja guru hanya ucapan terima kasih. Reward kita paling berupa uang, meskipun tidak seberapa.”<sup>98</sup>

Apresiasi ini, meskipun sederhana, namun dapat memberikan dampak positif untuk terus meningkatkan motivasi kerja guru.

#### d. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

<sup>95</sup> Wawancara dengan Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., Tanggal 10 Oktober 2024

<sup>96</sup> Wawancara dengan Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., Tanggal 3 Oktober 2024

<sup>97</sup> Wawancara dengan Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., Tanggal 10 Oktober 2024

<sup>98</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

Dalam perannya sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap kerja guru melalui supervisi dan monitoring rutin. Kepala madrasah mengunjungi kelas untuk mengamati proses pembelajaran, mengevaluasi penggunaan media, serta memastikan pembelajaran berjalan sesuai dengan RPP. Kepala madrasah menyatakan:

“Tentu dengan supervisi, monitoring. Kalau monitoring kan terjadwal ya. Kalau tidak terjadwal, ya setiap saat saya punya waktu luang, saya pantau.”<sup>99</sup>

Selain itu, kepala madrasah memanfaatkan briefing pagi setiap Senin untuk menyampaikan evaluasi dan memberikan motivasi kepada guru, beliau menyampaikan:

“Saya itu tiap hari Senin selalu briefing. Saya koreksi, satu minggu kemarin kekurangannya apa sih, kita evaluasi bersama-sama.”<sup>100</sup>

Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., selaku guru Bahasa arab, beliau menyampaikan bahwa:

“Beliau sering mengadakan briefing pagi, itu jam 07.00 briefing untuk mengingatkan guru misal kita ada apa apa. Ada rapat dewan guru juga bisa sebulan sekali atau 2 bulan sekali untuk evaluasi kinerja guru, selama ini gimana sih gurunya untuk kedatangannya terus kepulangannya, kegiatan pembelajarannya di kelas seperti apa kayak gitu.”<sup>101</sup>

Kegiatan ini membantu menciptakan keteraturan, disiplin, dan suasana kerja yang produktif. Namun, berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap daftar hadir manual yang digunakan untuk memantau kehadiran guru, ditemukan bahwa beberapa guru tidak mengisi daftar kehadiran maupun kepulangan serta kehadiran guru yang tidak tepat waktu, lebih dari pukul 07.00. Hal ini menunjukkan masih adanya kelemahan dalam aspek kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian lebih serius dari kepala madrasah sebagai supervisor. Pemantauan terhadap kedisiplinan guru,

---

<sup>99</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>100</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>101</sup> Wawancara dengan Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., Tanggal 10 Oktober 2024

terutama dalam hal kehadiran, sangat penting untuk memastikan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, kepala madrasah memiliki peran untuk terus memotivasi dan memberikan arahan yang lebih tegas agar guru memahami pentingnya kedisiplinan sebagai wujud profesionalisme mereka.

Melalui supervisi dan evaluasi yang konsisten, kepala madrasah dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada dan mengambil langkah perbaikan, seperti memberikan teguran yang bersifat membangun atau melakukan pembinaan secara personal kepada guru yang masih kurang disiplin. Dalam wawancara bersama kepala madrasah terkait dengan sanksi atau teguran, beliau mengatakan bahwa:

“Baru secara lisan teguran. Kalau sudah keterlaluannya paling nanti dari administratifnya.”<sup>102</sup>

Bapak Arif Munajat selaku Kepala Tata Usaha juga mengatakan bahwa:

“Kalau Pak Wawan langsung ngomongin untuk diperbaiki lagi. Kalau emang suatu saat ada hal yang dengan alasan yang benar benar urgent juga masih fleksibel.”<sup>103</sup>

#### e. Peran Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Sebagai pemimpin, kepala madrasah menekankan pentingnya pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Dalam wawancara, beliau menyatakan bahwa keputusan yang diambil tidak bersifat otoriter, tetapi selalu didiskusikan terlebih dahulu dengan para guru dan staf.

"Kalau untuk ide-ide itu ide bersama, jadi tidak mutlak dari saya. Walaupun mutlak dari saya, pasti akan dibawa ke forum, tetap kita lihat kondisi MTs. Misal kita lihat keuangan, sumber daya manusianya juga."<sup>104</sup>

<sup>102</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>103</sup> Wawancara dengan Bapak Arif Munajat, Tanggal 11 Oktober 2024

<sup>104</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

Pendekatan demokratis ini juga dikonfirmasi oleh Waka Kurikulum, Ibu Dyahni Mastutisari, yang menyatakan bahwa kepala madrasah sering melibatkan guru dalam setiap keputusan.

"Kalau memang harus Pak Kepala yang memutuskan ya beliau yang mengambil keputusan, tapi kalau memang harus disampaikan ya kita rapat, kesepakatan bersama bagus bagaimana, melibatkan guru juga."<sup>105</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah lebih mengedepankan kebersamaan dalam proses pengambilan keputusan, yang berdampak pada rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar dari para guru terhadap madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berusaha menjadi contoh bagi guru dan staf dalam hal kedisiplinan dan etos kerja.

"Insya Allah, saya juga berusaha disiplin, tanggung jawab saya di sini. Hadir di kegiatan-kegiatan ya Alhamdulillah selama ini saya berusaha peduli, biar guru juga merasa didukung."<sup>106</sup>

Pernyataan ini diperkuat oleh Kepala Tata Usaha, Bapak Arif Munajat, yang melihat bahwa kepala madrasah sering memberikan teladan dalam bekerja, bukan hanya sekadar memerintah.

"Kalau Pak Kepala sih enggak otoriter, nggak keras, yang sering malah beliau mencontohkan. Seorang pimpinan nggak cuma nunjuk-nunjuk, tapi terjun langsung. Kalau dipandang bisa dikerjakan oleh Pak Kepala ya langsung dikerjakan, nggak nyuruh-nyuruh. Jadi tenaga guru atau yang lain juga termotivasi."<sup>107</sup>

Sikap ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana para guru merasa bahwa kepala madrasah adalah bagian dari tim, bukan hanya seorang atasan yang memberi instruksi dari jauh. Kepala madrasah juga menekankan komunikasi yang terbuka dengan guru dan staf untuk

---

<sup>105</sup> Wawancara dengan Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., Tanggal 3 Oktober 2024

<sup>106</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>107</sup> Wawancara dengan Bapak Arif Munajat, Tanggal 11 Oktober 2024

memastikan bahwa semua pihak merasa didengar dan diperhatikan. Beliau membuka jalur komunikasi tidak hanya melalui pertemuan resmi, tetapi juga melalui diskusi santai dan media komunikasi digital.

"Kami tawarkan silakan barangkali ada masukan-masukan baik itu tentang saya, sekolah, siswa atau semuanya lah yang penting adalah saran masukan itu untuk kepentingan bersama perbaikan bersama. Yang kedua bisa lewat WA, kalau saya pribadi silakan kalau ada salah ada yang kurang pas silakan kalau memang malu bisa WA saya."<sup>108</sup>

Kepala Tata Usaha, Bapak Arif Munajat, juga menyampaikan bahwa kepala madrasah sering mendatangi langsung staf dan guru untuk berdiskusi, bukan sekadar memanggil ke ruangan.

"Pak Kepala jarang kalau memanggil ke ruangan beliau, kalau ke saya lebih sering beliau kesini untuk ngobrol cerita-cerita."<sup>109</sup>

Pendekatan ini menciptakan iklim kerja yang lebih akrab dan nyaman, sehingga para guru merasa lebih mudah untuk menyampaikan pendapat dan berdiskusi tentang masalah yang mereka hadapi. Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah juga berusaha memastikan bahwa seluruh warga madrasah memiliki semangat yang sama dalam mencapai visi dan misi pendidikan yang telah ditetapkan.

"Pak Kepala selalu mengingatkan kita untuk bekerja sama mencapai visi misi madrasah, beliau sering mengadakan rapat jadi tidak berjalan sendiri-sendiri. Briefing pagi juga jadi sarana untuk kita biar selalu kompak."<sup>110</sup>

Dengan strategi ini, kepala madrasah memastikan bahwa seluruh elemen madrasah memiliki pemahaman yang sama tentang arah yang ingin dicapai, serta terus memperbaiki diri melalui evaluasi rutin.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, penulis menyimpulkan bahwa kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja telah menjalankan peran yang optimal dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>109</sup> Wawancara dengan Bapak Arif Munajat, Tanggal 11 Oktober 2024

<sup>110</sup> Wawancara dengan Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., Tanggal 3 Oktober 2024

Melalui perannya sebagai manajer, pendidik, motivator, supervisor, dan leader, kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan kondusif. Dukungan dalam pengembangan profesionalisme, komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi, serta keteladanan yang ditunjukkan kepala madrasah menjadi faktor kunci dalam membangun semangat kerja guru. Dengan pendekatan yang humanis dan strategis, kepala madrasah menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan madrasah.

### **C. Analisis Data**

Penelitian yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Patikraja, Kabupaten Banyumas, melibatkan pengumpulan data melalui berbagai teknik, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, peneliti akan menganalisisnya secara mendalam untuk menyajikan, menguraikan, serta mendeskripsikan temuan yang diperoleh. Analisis ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan terkait peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MTs Muhammadiyah Patikraja.

#### **1. Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja**

Berdasarkan data yang diperoleh, motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi internal yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri dan motivasi eksternal yang dipengaruhi oleh faktor di luar diri guru.

##### **a. Motivasi Internal**

Motivasi internal berkaitan dengan dedikasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh jiwa pendidik dan rasa memiliki terhadap madrasah, serta pandangan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah.

##### **1) Jiwa Pendidik dan Rasa Memiliki terhadap Madrasah**

Sebagian guru menunjukkan kepedulian tinggi terhadap madrasah, sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah, Bapak Rakhman Kurniawan,

yang membedakan antara "guru tuan rumah" dan "guru tamu". Guru tuan rumah memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap madrasah, sehingga mereka tidak hanya sekadar mengajar, tetapi juga memperhatikan kebersihan sekolah dan memastikan siswa telah pulang sebelum mereka sendiri meninggalkan lingkungan madrasah. Guru tamu, di sisi lain, hanya datang untuk mengajar lalu pulang tanpa memperhatikan kondisi madrasah secara keseluruhan.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sangat bergantung pada tingkat rasa memiliki terhadap madrasah. Guru yang merasa madrasah adalah bagian dari dirinya cenderung memiliki tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan guru yang hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban.

## 2) Motivasi Berbasis Ibadah

Selain itu, motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh pandangan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah, bukan sekadar mencari nafkah. Kepala Tata Usaha, Bapak Arif Munajat, menegaskan bahwa menanamkan niat ibadah dalam bekerja dapat membuat guru tetap semangat dalam menjalankan tugas mereka, meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dapat menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi kerja guru. Guru yang memandang pekerjaannya sebagai ibadah cenderung lebih bertanggung jawab dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, terlepas dari kendala yang ada.

### b. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal guru di MTs Muhammadiyah Patikraja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kedisiplinan dan kesejahteraan, yang memainkan peran besar dalam menjaga semangat kerja guru.

#### 1) Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan menjadi faktor kunci dalam membangun motivasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Muji Setiyani, sebagian besar guru sudah menunjukkan kedisiplinan yang baik, dengan kehadiran yang

tepat waktu. Namun, terdapat beberapa guru yang masih datang terlambat atau pulang lebih awal, terutama guru honorer yang memiliki pekerjaan tambahan di luar madrasah.

Pernyataan dari Ibu Dyahni Mastutisari menunjukkan bahwa keterbatasan ekonomi menjadi penyebab utama guru honorer kurang disiplin. Mereka harus mencari sumber penghasilan tambahan, yang terkadang mengurangi fokus dan performa mereka di madrasah.

Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru berkaitan erat dengan kondisi ekonomi mereka. Guru yang memiliki stabilitas ekonomi cenderung lebih disiplin dan fokus dalam menjalankan tugasnya, sementara mereka yang memiliki tanggungan ekonomi lebih besar sering kali harus membagi perhatian antara madrasah dan pekerjaan tambahan.

## 2) Kesejahteraan Guru

Faktor kesejahteraan, terutama bagi guru honorer, menjadi tantangan utama dalam menjaga motivasi kerja. Guru honorer menerima gaji di bawah UMK, sehingga banyak dari mereka yang harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kepala madrasah memahami kondisi ini dan memberikan kelonggaran dalam aturan kedisiplinan bagi guru honorer agar mereka tetap termotivasi untuk bekerja.

Namun, kebijakan ini juga memiliki dampak negatif, yaitu potensi menurunnya kualitas kerja akibat kurangnya fokus dan energi guru yang harus bekerja di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru dapat menjadi solusi utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Apabila guru honorer diberikan insentif yang lebih baik, mereka dapat lebih fokus dalam menjalankan tugasnya di madrasah tanpa harus mencari pekerjaan tambahan.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja dipengaruhi oleh faktor internal (jiwa pendidik dan pandangan ibadah) serta faktor eksternal (kedisiplinan dan kesejahteraan). Dengan demikian, motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja sudah menunjukkan perkembangan positif.

Namun, masih terdapat beberapa aspek kedisiplinan yang perlu ditingkatkan agar seluruh guru dapat bekerja dengan lebih optimal dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.

## 2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja.

Menurut Kartono sebagaimana dikutip oleh Febrianto, kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasarkan pada kemampuan pribadi untuk mendorong atau mengajak orang lain melakukan sesuatu, dengan dukungan dan penerimaan dari kelompoknya, serta memiliki keahlian khusus yang sesuai dengan situasi yang dihadapi.<sup>111</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah Patikraja mencerminkan empat peran utama, yaitu sebagai manajer, pendidik, motivator, dan supervisor. Masing-masing peran memiliki kontribusi dalam pengembangan motivasi kerja guru.

### a. Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala madrasah bertanggung jawab dalam perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi program di madrasah. Salah satu aspek yang ditekankan adalah musyawarah dalam pengambilan keputusan, di mana setiap kebijakan atau program dibahas bersama dengan waka kurikulum, guru, dan staf lainnya. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan rasa memiliki dalam diri guru terhadap madrasah. Kepala madrasah mengukur kesuksesan suatu kegiatan dari keterlibatan seluruh pihak dalam perencanaannya.

Koordinasi yang baik juga diterapkan dalam pertemuan rutin dan komunikasi informal, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Tata Usaha bahwa diskusi tidak hanya dilakukan dalam rapat resmi, tetapi juga melalui percakapan santai dengan waka-waka madrasah. Hal ini menunjukkan

---

<sup>111</sup> Febrianto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama."

bahwa kepala madrasah menerapkan pendekatan demokratis, yang menciptakan suasana kerja yang kondusif.

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Pendidik

Sebagai pendidik, kepala madrasah menunjukkan perhatian terhadap pengembangan kompetensi guru dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop. Tidak hanya terbatas pada pelatihan akademik, kepala madrasah juga mendukung pelatihan dalam bidang lain yang menunjang keterampilan guru, seperti parenting dan pengelolaan kelas berbasis Kurikulum Merdeka.

Dukungan ini diperlihatkan dengan adanya kebijakan yang memperbolehkan guru mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta bantuan fasilitas akomodasi dan transportasi bagi guru yang menghadiri pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan SDM.

Namun, peran ini masih kurang menonjol dibandingkan dengan upaya kepala madrasah dalam memberikan motivasi. Pengembangan profesionalisme guru lebih bersifat fasilitatif dibandingkan dengan pendekatan instruksional yang langsung. Kepala madrasah lebih banyak memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara mandiri, tanpa menuntut peningkatan kinerja yang signifikan setelah mengikuti pelatihan.

c. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Peran kepala madrasah sebagai motivator terlihat paling dominan dalam kepemimpinannya. Hal ini ditunjukkan melalui pendekatan personal dalam memberikan dorongan dan semangat kerja kepada guru. Kepala madrasah lebih sering menggunakan komunikasi langsung, baik secara tatap muka maupun melalui WhatsApp, untuk menyampaikan motivasi kepada guru.

Pentingnya perhatian terhadap kondisi individu guru juga menjadi aspek yang diperhatikan. Kepala madrasah memastikan bahwa guru merasa dihargai dan tidak merasa ditekan dalam menjalankan tugasnya. Bentuk

apresiasi, meskipun sederhana seperti ucapan terima kasih atau reward dalam bentuk uang, tetap diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah lebih banyak berfokus pada membangun hubungan interpersonal yang baik dengan guru dibandingkan dengan menegakkan aturan secara ketat. Alih-alih memberikan teguran yang bersifat menekan, kepala madrasah lebih memilih memberikan dukungan moral dan motivasi agar guru tetap memiliki semangat kerja.

#### d. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan monitoring dan supervisi terhadap kinerja guru. Tujuan dari monitoring adalah untuk mengawasi kinerja guru PAUD guna memastikan bahwa mereka menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah disepakati bersama.<sup>112</sup> Proses ini dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati pembelajaran, evaluasi penggunaan media, serta briefing pagi setiap hari Senin. Briefing ini digunakan untuk mengingatkan guru mengenai evaluasi kinerja mereka dalam satu minggu terakhir.

Namun, hasil observasi di MTs Muhammadiyah Patikraja menunjukkan bahwa masih ada kelemahan dalam aspek supervisi, terutama terkait kedisiplinan guru. Beberapa guru masih sering datang terlambat atau tidak mengisi daftar hadir dengan lengkap. Kepala madrasah memberikan teguran lisan terhadap pelanggaran kedisiplinan, namun belum menerapkan sanksi administratif yang lebih tegas. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan masih bersifat fleksibel dan cenderung lunak, sehingga kurang efektif dalam menegakkan kedisiplinan secara optimal.

Meskipun supervisi dilakukan secara rutin, pendekatan kepala madrasah lebih bersifat pembinaan daripada pengawasan ketat. Kepala

---

<sup>112</sup> Novan Ardy Wiyani, "Evaluasi Layanan Paud Islam Terpadu Melalui Monitoring Dan Supervisi," *Journal of Islamic Education Management* 6, no. No. 2 (2022): 129.

madrasah lebih memilih membangun kesadaran guru melalui diskusi dan komunikasi terbuka, dibandingkan menerapkan sistem disiplin yang ketat.

e. Peran Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Sebagai leader, kepala madrasah menunjukkan kepemimpinan yang berbasis keteladanan, di mana beliau berusaha untuk menjadi contoh dalam hal disiplin dan tanggung jawab kerja. Pendekatan ini sangat efektif dalam membangun hubungan baik antara kepala madrasah dan guru, karena guru melihat kepala madrasah sebagai bagian dari tim, bukan hanya sebagai atasan. Pendekatan ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik, di mana individu terdorong untuk bekerja bukan hanya karena insentif eksternal, tetapi karena adanya nilai-nilai dan inspirasi dari lingkungan kerja mereka. Guru yang melihat kepala madrasah sebagai sosok pemimpin yang disiplin dan bertanggung jawab akan lebih terdorong untuk menunjukkan sikap yang sama dalam pekerjaan mereka.

Namun, meskipun kepemimpinan berbasis keteladanan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, ketidakjelasan dalam penerapan aturan dapat melemahkan motivasi guru yang membutuhkan sistem kerja yang lebih terstruktur. Kepemimpinan yang hanya berbasis keteladanan mungkin cukup untuk meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi jika tidak diimbangi dengan aturan yang tegas dan sistem kerja yang jelas, motivasi guru bisa menurun karena ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Guru yang merasa bahwa tidak ada kebijakan yang tegas dalam menegakkan kedisiplinan atau evaluasi kinerja yang objektif mungkin akan merasa kurang dihargai atau kehilangan arah dalam bekerja.

Berdasarkan analisis terhadap lima peran kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja, dapat disimpulkan bahwa peran sebagai motivator adalah yang paling dominan dalam kepemimpinannya. Kepala madrasah lebih mengutamakan pendekatan personal dalam memberikan dorongan semangat kepada guru, baik melalui komunikasi langsung maupun media digital seperti WhatsApp. Pola komunikasi ini menciptakan hubungan kerja yang lebih dekat antara pemimpin dan guru, sehingga guru

merasa dihargai dan diperhatikan. Selain itu, kepala madrasah lebih memilih memberikan dukungan moral dibandingkan menegakkan aturan secara ketat, dengan tujuan menjaga hubungan kerja yang harmonis dan mencegah tekanan kerja yang berlebihan.

Pendekatan ini berdampak positif dalam meningkatkan motivasi intrinsik guru, di mana guru terdorong untuk bekerja dengan semangat karena merasa dihargai dan tidak merasa ditekan oleh kebijakan yang kaku. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan minim konflik menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kepedulian guru terhadap madrasah, sehingga mereka lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Namun, meskipun peran motivator ini memiliki banyak keunggulan, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Kurangnya ketegasan dalam supervisi dan kedisiplinan menjadi salah satu tantangan utama. Beberapa guru masih sering datang terlambat atau tidak mengisi daftar hadir, namun kepala madrasah hanya memberikan teguran lisan tanpa penerapan sanksi yang tegas.

Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan antara motivasi dan pengawasan dapat menyebabkan standar kedisiplinan menurun, karena guru yang kurang disiplin tidak merasakan konsekuensi yang nyata. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah perlu diseimbangkan dengan supervisi dan manajemen yang lebih ketat. Kepala madrasah perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis prestasi nyata, agar motivasi kerja tidak hanya bergantung pada hubungan personal. Selain itu, apresiasi terhadap guru perlu diimbangi dengan pengawasan yang lebih tegas, sehingga semangat kerja tetap tinggi tetapi tanggung jawab terhadap tugas juga lebih terstruktur. Dengan strategi ini, kepala madrasah dapat tetap menjadi pemimpin yang memotivasi guru, namun juga memastikan bahwa standar kinerja dan kedisiplinan tetap terjaga di lingkungan madrasah.

### 3. Kendala dan Solusi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja

Dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja dihadapkan pada sejumlah kendala yang memengaruhi motivasi kerja guru. Kendala utama yang sering ditemui adalah kedisiplinan guru dan kesejahteraan guru honorer. Kedua aspek ini saling berkaitan dan memiliki dampak besar terhadap lingkungan kerja di madrasah.

#### a. Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan menjadi salah satu tantangan terbesar, terutama bagi guru honorer. Banyak guru honorer yang memiliki pekerjaan tambahan di luar madrasah untuk mencukupi kebutuhan ekonomi, mengingat honor yang diterima masih berada di bawah standar upah minimum kabupaten (UMK).<sup>113</sup> Hal ini menyebabkan beberapa guru datang terlambat atau meninggalkan madrasah lebih awal dari jadwal. Meskipun sebagian besar guru menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kendala kedisiplinan tetap muncul pada beberapa individu.<sup>114</sup>

Kepala madrasah telah berupaya menangani permasalahan ini dengan pendekatan persuasif. Teguran lisan diberikan kepada guru yang tidak disiplin, disertai dengan dialog personal untuk memahami alasan di balik perilaku tersebut. Kepala madrasah juga menerapkan pendekatan yang bersifat fleksibel, terutama bagi guru honorer, dengan memberikan kelonggaran dalam jam kerja mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang tidak terlalu menekan, sehingga guru tetap merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Namun, langkah ini dirasa masih belum cukup untuk menyelesaikan permasalahan kedisiplinan secara menyeluruh. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mempertimbangkan penerapan sanksi administratif yang bersifat mendidik, seperti peringatan tertulis atau pengurangan insentif, untuk mendorong kedisiplinan yang lebih baik. Selain itu, penguatan sistem

---

<sup>113</sup> Wawancara dengan Ibu Dyah Mastutisari, S.Pd., Tanggal 3 Oktober 2024

<sup>114</sup> Hasil Observasi di MTs Muhammadiyah Patikraja pada Tanggal 28 Oktober 2024

absensi digital dapat menjadi solusi tambahan untuk meningkatkan akurasi pemantauan kedisiplinan guru.

b. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru honorer juga menjadi tantangan signifikan yang dihadapi kepala madrasah. Dengan honor yang jauh di bawah UMK, banyak guru honorer yang harus mencari penghasilan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pribadi guru, tetapi juga berdampak pada motivasi kerja mereka di madrasah.

Untuk mengatasi kendala ini, kepala madrasah telah memberikan beberapa bentuk dukungan. Salah satunya adalah kelonggaran aturan jam kerja bagi guru honorer. Guru honorer diperbolehkan pulang lebih awal dibandingkan guru ASN, sehingga mereka memiliki waktu lebih banyak untuk menjalankan pekerjaan tambahan di luar madrasah.<sup>115</sup> Langkah ini menunjukkan empati kepala madrasah terhadap kondisi guru honorer.

Namun, solusi ini bersifat sementara dan belum dapat sepenuhnya meningkatkan kesejahteraan guru dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih komprehensif untuk mengatasi masalah ini. Kepala madrasah dapat bekerja sama dengan yayasan atau pihak eksternal untuk mencari tambahan sumber pendanaan, seperti melalui program kemitraan, donasi, atau proyek-proyek yang menghasilkan pendapatan tambahan bagi madrasah. Selain itu, madrasah dapat mengajukan proposal ke pemerintah daerah atau lembaga pendidikan untuk mendapatkan bantuan peningkatan kesejahteraan guru.

Selain aspek finansial, kepala madrasah juga dapat memberikan penghargaan non-finansial untuk meningkatkan motivasi guru. Misalnya, memberikan pengakuan atas prestasi guru melalui sertifikat, penghargaan simbolis, atau pujian yang diumumkan dalam forum resmi.<sup>116</sup> Langkah ini dapat memberikan rasa dihargai kepada guru, sehingga mereka lebih

---

<sup>115</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

<sup>116</sup> Wawancara dengan Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., Tanggal 21 Oktober 2024

termotivasi untuk bekerja dengan baik meskipun kondisi kesejahteraan mereka belum ideal.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja telah berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja guru, meskipun masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Keberhasilan ini ditunjukkan melalui beberapa indikator utama. Pertama, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif dengan menerapkan kepemimpinan demokratis, di mana guru dan staf diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam menjalankan program kerja madrasah.

Kedua, kepala madrasah menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesionalisme guru dengan memberikan akses kepada berbagai pelatihan, workshop, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Upaya ini mendorong peningkatan kompetensi guru, sehingga mereka lebih siap menghadapi tuntutan pembelajaran yang dinamis. Ketiga, kepala madrasah telah mengimplementasikan berbagai inovasi, seperti program gerakan sedekah sampah dan kelas unggulan, yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan guru tetapi juga menciptakan suasana belajar yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.

Namun, meskipun telah mencapai keberhasilan dalam aspek motivasi dan inovasi, masih terdapat tantangan yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal kedisiplinan guru dan kesejahteraan guru honorer. Pendekatan persuasif dalam supervisi telah diterapkan, tetapi belum diimbangi dengan sistem sanksi administratif yang tegas, sehingga kedisiplinan guru dalam kehadiran dan pengisian absensi masih menjadi kendala. Selain itu, kesejahteraan guru honorer yang belum optimal berpotensi mempengaruhi semangat kerja mereka, meskipun kepala madrasah telah menunjukkan empati dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja.

Diperlukan upaya strategis untuk memastikan kesejahteraan guru lebih terjamin, salah satunya dengan memperjuangkan skema pendanaan tambahan melalui kemitraan dengan yayasan, pemerintah, atau pihak eksternal lainnya. Kepala madrasah perlu melakukan langkah konkret seperti menjalin kerja sama dengan donatur, atau memanfaatkan program pemerintah yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan adanya kesejahteraan yang lebih layak, guru dapat lebih fokus dalam menjalankan tugasnya tanpa harus mencari pekerjaan tambahan di luar madrasah.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja dapat dikategorikan berhasil, tetapi masih memerlukan perbaikan berkelanjutan dalam aspek kedisiplinan, kesejahteraan, dan sistem supervisi yang lebih ketat. Langkah-langkah strategis yang lebih tegas dalam menegakkan aturan dan meningkatkan kesejahteraan guru akan menjadi faktor kunci untuk memperkuat motivasi kerja guru secara berkelanjutan. Dengan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan visioner, diharapkan kepala madrasah dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti telah menemukan beberapa tantangan dalam penelitian ini yang harus dicatat sebagai bahan evaluasi dan diperhatikan oleh peneliti berikutnya untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Peneliti juga menyadari bahwa ada kekurangan yang perlu diperbaiki, antara lain:

1. Adanya keterbatasan sumber daya, seperti waktu, dana, dan tenaga, menghambat proses pengumpulan data dan analisis sehingga belum dapat dilakukan secara optimal.
2. Peneliti mengalami kesulitan untuk mendapatkan informasi secara menyeluruh selama wawancara. Untuk mendapatkan informasi yang kaya dan mendalam, faktor seperti keterbatasan waktu dan kurangnya kepercayaan diri dalam menggali data secara lebih mendalam menjadi

tantangan dalam memperoleh informasi yang komprehensif dan kaya akan detail.

3. Penelitian ini belum sempurna sepenuhnya, dan masih ada banyak bagian yang dapat diperbaiki. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengatasi kekurangan yang telah ditemukan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal.
4. Dengan menyadari berbagai keterbatasan ini, peneliti menganggapnya sebagai bahan evaluasi yang berharga untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang.

### **C. Saran**

Setelah melakukan analisis dan pemahaman tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah berjalan dengan cukup baik dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Namun, kepemimpinan kepala madrasah memerlukan beberapa masukan positif. Oleh karena itu, sebagai bagian penutup dari penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal kepada berbagai pihak yang terkait. Berikut adalah beberapa dari saran tersebut:

1. Kepala Madrasah
  - a. Kepala madrasah disarankan untuk meningkatkan intensitas supervisi terhadap kerja guru, terutama dalam hal kedisiplinan dan pelaksanaan tugas. Supervisi yang konsisten akan membantu mengidentifikasi kelemahan dan memberikan solusi yang tepat.
  - b. Menyediakan apresiasi yang lebih bermakna bagi guru berprestasi, baik dalam bentuk insentif finansial dan non-finansial, guna meningkatkan motivasi kerja mereka.
  - c. Menyediakan media formal seperti kotak saran atau platform online untuk menampung masukan dari guru dan staf secara anonim, guna meningkatkan komunikasi dua arah yang lebih transparan.
  - d. Pengelolaan Kesejahteraan Guru Honorer: mengupayakan pendanaan tambahan melalui kemitraan dengan pihak eksternal,

seperti yayasan, donatur, atau program pemerintah, guna meningkatkan kesejahteraan guru honorer dengan honor yang lebih layak.

## 2. Guru

- a. Guru diharapkan lebih aktif mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP untuk meningkatkan kompetensi mereka, terutama bagi guru yang mengajar mata pelajaran di luar bidang jurusannya.
- b. Guru perlu lebih memperhatikan kedisiplinan, khususnya dalam hal kehadiran tepat waktu dan pemenuhan tugas administratif, sebagai bentuk profesionalisme dalam bekerja.
- c. Guru disarankan untuk terus menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan kepala madrasah, sehingga suasana kerja yang kondusif dapat terus terjaga.

## 3. Orang Tua/ Wali Siswa

- a. Orang tua diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung program madrasah, baik melalui partisipasi dalam kegiatan sekolah maupun memberikan masukan yang konstruktif terkait kualitas pendidikan.
- b. Membangun komunikasi yang lebih erat dengan guru guna memahami perkembangan akademik dan karakter anak, serta memberikan dukungan moral bagi guru dalam menjalankan tugasnya.
- c. Memotivasi anak-anak untuk lebih menghargai dan menghormati guru, sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis.

## 4. Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti berikutnya dapat melibatkan lebih banyak subjek, termasuk siswa, orang tua, serta pihak eksternal lainnya, guna memperoleh perspektif yang lebih luas dan komprehensif mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan motivasi kerja guru.

- b. Mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (mixed methods) guna memperoleh data yang lebih mendalam serta meningkatkan validitas hasil penelitian.
- c. Memperpanjang durasi penelitian guna memperoleh pemahaman yang lebih akurat mengenai pola motivasi kerja guru serta efektivitas kepemimpinan kepala madrasah.
- d. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai hubungan antara kesejahteraan guru dengan motivasi kerja, serta mencari solusi inovatif untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dengan saran-saran ini, diharapkan pihak sekolah, guru, orang tua/wali siswa dan peneliti berikutnya dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah serta memberikan dampak yang lebih signifikan dalam bidang pendidikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai.” *Jurnal Pendidikan dan Dakwah* 3, no. 2 (2021): 290–302.
- Aji Pratiwi, Yovi, and Novan Ardy Wiyani. “Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di Mi Modern Al Azhary Ajibarang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 98–111.
- Andi Irfan, Aminah Aminah, and Claudya Armelia. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar.” *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 107–121.
- Anggraeni, Lia, and Yuni Rosdiana. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bandung Conference Series: Accountancy* 2, no. 1 (2022): 39–53.
- Anwar, Rosyida Nurul, and Mardan Umar. “Motivasi Guru Dalam Bekerja Perspektif Islam.” *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan* 12, no. 2 (2021): 296.
- Aprillianti, Nurullita, and Universitas Nusa Putra. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur.” *Conference Series* 1, no. 1 (2022): 72–87.
- Ashlan, Said, and Akmaluddin. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya)*. Makasar: Yayasan Barcode, 2021.
- Azimi, Zul. “Motivasi Dalam Islam.” *Jurnal Tahqiqah : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (2024): 61–69.
- B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Comalasari, Enny, and Edi Harapan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Manajemen Kelas Terhadap Mutu Pembelajaran.” *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no. 1 (2020): 74–84.
- E. Silalahi, Dumaris. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Tengah: Tahta Media Group, 2022.
- Faiza, Nur. “Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *INTELEKTUALITA: Journal of Education Sciences and Teacher Training* 12, no. 1 (2023): 172–174.
- Faizi, Nur, Nidya Ferry Wulandari, and Sibawaihi Sibawaihi. “Meningkatkan Kualitas Pendidikan: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2024): 1228–1233.

- Febrianto, Syaiful Eko. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama." *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 598–609.
- Fitrah, Muhammad, and Luthfiyah. *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus)*. Jawa Barat: CV. Jejak, 2017.
- Hafni Sahir, Syafrida. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Harahap, Nursapia. *Penelitian Kualitatif*. Medan, Sumatera Utara: Wal Ashri Publishing, 2020.
- Hardianto, Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, and Mutia Mutia. "Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Basicedu* 7, no. 3 (2023): 1951–1961.
- Hartawan, H. Aan. "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386.
- Hasibuan, Syahrial, Iesyah Rodliyah, Sitti Zuhaerah Thalhah, Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, and Andi Aris Mattunruang S E. *Media Penelitian Kualitatif. Jurnal EQUILIBRIUM*. Vol. 5, 2022.
- Hayati, Rahmi, Dian Armanto, and Yessi Kartika. "Kepemimpinan Pendidikan." *Jurnal Manajemen dan Budaya* 3, no. 2 (2023): 32–43.
- Hikmawati, Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- Jaliah, Jaliah, Happy Fitria, and Alfroki Martha. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 2 (2020): 146–153.
- Junaris, Imam. *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Sebuah Paradigma)*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Vol. 3, 2023.
- Juni Priansa, Donni. *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- Kaharudin, Kaharudin, and Baiq Hannah. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihyah." *Jurnal Manajemen dan Budaya* 1, no. 2 (2021): 19–27.
- Kementian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Tajwid Terjemah*. Jakarta: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2022.
- Krisdiani, Liza, Riswandi Riswandi, and Rochmiyati Rochmiyati. "The Impact of Principal Administration on Elementary School Teachers' Performance." *International Journal of Educational Studies in Social Sciences (IJESSS)* 1, no. 3 (2021): 140–144.
- Krismawati, Ni Ketut Ayu, and IB. Surya Manuaba. "Kontribusi Lingkungan Kerja

- Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *Indonesian Journal of Instruction* 3, no. 2 (2022): 92–104.
- Kusno, Novan Ardy Wiyani, and Made Yudhi Setiani. “Peran KKG Dalam Penguatan Kompetensi Profesional Guru SD Di Gugus Diponegoro Korwilcam Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karangmoncol Purbalingga.” *Jurnal Kependidikan* 10, no. 1 (2022): 61–80.
- Kusumastuti, Adhi, and Ahmad Mustamil khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019.
- Maesaroh, Siti, Hamdan Adib, and Novan Ardy Wiyani. “Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional Di Pesantren Khozinatul ‘Ulum Blora.” *JIE (Journal of Islamic Education)* 7, no. 1 (2022): 42.
- Mahfud, Mahfud. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 1–17.
- Maryatul Kibtiyah. “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Madrasah.” *Al-Miskawaih: Journal of Science Education* 1, no. 1 (2022): 27–48.
- Masrul, Muhammad. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023.
- Muhammad amin. “Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (2023): 63–70.
- Mumtaz, Shafira, Ida Rindanigsih, and Hidayatulloh. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review.” *Academic Journal Research* 1, no. 1 (2023): 48–57.
- Musdiani, Gunawan, and Ibrahim. *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU*. Aceh: CV. Sefa Bumi Persada, 2020.
- Nasution, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- Nurjaman, Kadar. “Maintaining Teacher Performance and Motivation: Challenges and Strategies for Human Resource Management in the Education Sector.” *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 15, no. 2 (2023): 2240–2250.
- Pardede, Nurmaliyah. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar.” *AL-IRSYAD* 11, no. 2 (February 2, 2022): 279.
- Pepilina, Dini, and Ulfa Dina Maryati. “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru.” *JPGMI (Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Multazam)* 8, no. 1 (2022): 54.

- Permana, Ayu Intan, and Delfi Eliza. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5226–5236.
- Purnomo, Sutrimo. "Reformulasi Kepemimpinan Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Insania: Pemikiran Alternatif Kependidikan* 25, no. 1 (2020): 1.
- Purnomo, Sutrimo, Novan Ardy Wiyani, and Ika Apriliani. "Strengthening Student Discipline Behavior Through The Implementation of Principal Policies in Banyumas Indonesia" 08, no. 01 (2025): 261–268.
- Putri, Sherlyana Sugiarto, and Novan Ardy Wiyani. "Pengembangan Kompetensi Guru Di Taman Penitipan Anak Sekar Purbalingga" 1 (2021): 40–51.
- Qi, Weiqiang, Yunxiao Zhang, and Muhammad Zulqarnain. "Acta Psychologica Sustainable Education in Action : Principal Leadership , Teacher Wellbeing , and Altruism in the Sports Context" 254, no. October 2024 (2025).
- Rahmi, Sri. *Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar-Rainry, 2018.
- Saeful Ulum, Asep, and Wasman Wasman. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 187–199.
- Saleh, Asrin, and Andi Mardiana. "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14.
- Saleh Sirajuddin. *Analisis Data Kualitatif*. Vol. 1. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>.
- Sasmita, Saepudin Karta, and Endang Prastini. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan dan Politik* 1, no. 1 (2023): 11–17.
- Shofawi, Mukh. Adib, and Novan Ardy Wiyani. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak." *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 4, no. 2 (2021): 178–194.
- Sudarnoto, Laura F.N. "Faktor-Faktor Determinan Pada Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar." *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* 25, no. 2 (2016): 91–99.
- Sukatin, Muammar Qadafi, Inda Salsabila, Sindy Septia Bella, Feni Angaria, and Riski Firmansyah. "Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 2, no. 2 (2023): 62–67.
- Sumarno, and Alan Luthfi Gesang Saputra. "Konsep Kepemimpinan Perspektif Islam." *Al-Lubab : Jurnal Penelitian Pendidikan dan Keagamaan Islam* 8, no. 2 (2022): 128–151.

- Suryani, Titi, Nurul Hidayati Murtafiah, and Nur Widiastuti. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan." *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 1196–1202.
- Suryapermana, Nana, Anis Fauzi, Inni Nihayah, and Yahdinil Firda Nadhiroh. "Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan ( Studi Di MadrasahAliyah Mathla ' Ul Anwar Dan Syekh Manshur Pandeglang )." *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan* 14, no. 1 (2022): 104–126.
- Susanti, Fitri, Zakariyah Zakariyah, Mala Komalasari, and Jumira Warlizasusi. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri." *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2023): 91–102.
- Tampubolon, M. "Dinamika Kepemimpinan." *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi ...* 2, no. 1 (2022).
- Umiyarzi, Elza. "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori." *Jmipa* 1, no. 2 (2021): 245–256.
- Utami, Wicka Yunita Dwi, Martini Jamaris, and Sri Martini Meilanie. "Evaluasi Program Pengelolaan Lembaga PAUD Di Kabupaten Serang." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2019): 67.
- Wanto, Syamsu Nahar, Edi Saputra,. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu." *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan* 4, no. 1 (2020): 117–127.
- Wiyani, Novan Ardy. "Evaluasi Layanan Paud Islam Terpadu Melalui Monitoring Dan Supervisi." *Journal of Islamic Education Management* 6, no. No. 2 (2022).
- Wiyani, Novan Ardy. "Pembinaan Soft Skill Guru Melalui Kegiatan Halaqoh Untuk Sukses Ppa Di Sd Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto." *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal* 5, no. 1 (2018): 146.
- Wiyani, Novan Ardy, Novi Mulyani, and Wan Alawee Samaeng. "Principal Raudhatul Athfal's Participatory Behavior Practices in Implementing the Independent Curriculum in Indonesia." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 9, no. 02 (2023): 287–296.
- Wiyani, Novan Ardy, Ismi Nurprastika, and Ahmad Sahnun. "The Actualization of Interpersonal Intelligence of Headmaster in Education Quality Development." *DIDAKTIKA: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* 3, no. 2 (2020): 101–114.
- Yan Ekawati, Novan Ardy Wiyani. "Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada Musim Pandemi Covid-19 Di MI Ma'arif NU

Karangasem Purbalingga.” *Jurnal Kependidikan* 8, no. 2 (2020): 395–407.

Zulfa, Umi. *Modul Teknik Kilat Penyusunan Proposal Skripsi*. Cilacap: Ihya Media, 2019.

*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Patikraja

#### 1) Data Memblair

No	Jenis mebelair	Jumlah tahun 2024/2025		
		Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Meja siswa	156		
2	Kursi siswa	156		
3	Meja guru (R.kelas)	8		
4	Kursi guru (R.kelas)	8		
5	Meja Kepala madrasah	1		
6	Kursi kepala madrasah	1	-	
7	Meja kursi tamu	1	-	
8	Dipan UKS	2	-	
9	Meja computer	24	-	
10	Lemari ATK	1	-	
11	Rak piring	2	-	
12	Tanah	1		
13	Mobil	1		
14	Gedung	1		
15	Etalase Piala	1		
16	Almari Panjang	1		
17	Bel Listrik	5		
18	Kursi Tunggu	3		
19	Tempat Sampah	19		
20	Kalender	11		
21	CCTV	14		
22	Sapu	34		
23	Papan Tulis	8		

24	Papan Data	13		
25	Kamar Mandi	5		
26	Almari	16		
27	Almari Rak	4		
28	Almari PC	2		
29	Kipas Angin	14		
30	AC	3		
31	Gambar Garuda	12		
32	Presiden+Wapres	12		
33	Jam Dinding	10		
34	Etalase	1		
35	Villing Kabinet	4		
36	Pesawat Telepon	1		
37	Sekat Ruang	1		
38	TV Tabung	2		
39	TV Analog	1		
39	Meja Kerja	3		
40	Kursi Kerja	3		
41	Meja Pelayanan	1		
42	Kursi Pelayanan	2		
43	Cermin	2		
44	Dispenser	3		
45	HUB	2		
46	UPS	1		
47	PC Server	2		
48	DVR	1		
49	Power Suplay DVR	1		
50	Tiang Bendera	9		
51	Dudukan tiang	3		
52	Box Plastik	10		

53	Kompor	1		
54	Tabung Gas	1		
55	Cangkir	36		
56	Lepek	36		
57	Gelas	48		
58	Tutup Gelas	24		
59	Sendok	36		
60	Panci	1		
61	Teko	1		
62	Piring	36		
63	Garpu	12		

2) Daftar Alat Bantu Pembelajaran

NO	NAMA ALAT	JUMLAH	TAHUN PENGADAAN	KONDISI	
				BAIK	RUSAK
1	Peraga Matematika	1 set	2013 s/d 2016	3 set	-
2	Peraga IPA	1 Paket	2013 s/d 2016	1 Paket	-
3	Sound System	10 set	2007 s/d 2011	10 unit	
4	Laptop	3 unit	2017-2021	3 unit	
9	Printer	3 unit	2015 – 2020	5 unit	-
10	LCD Proyektor	7 unit	2016 s.d 2020	4 unit	3 unit
11	LED	113 unit	2020	113 unit	-

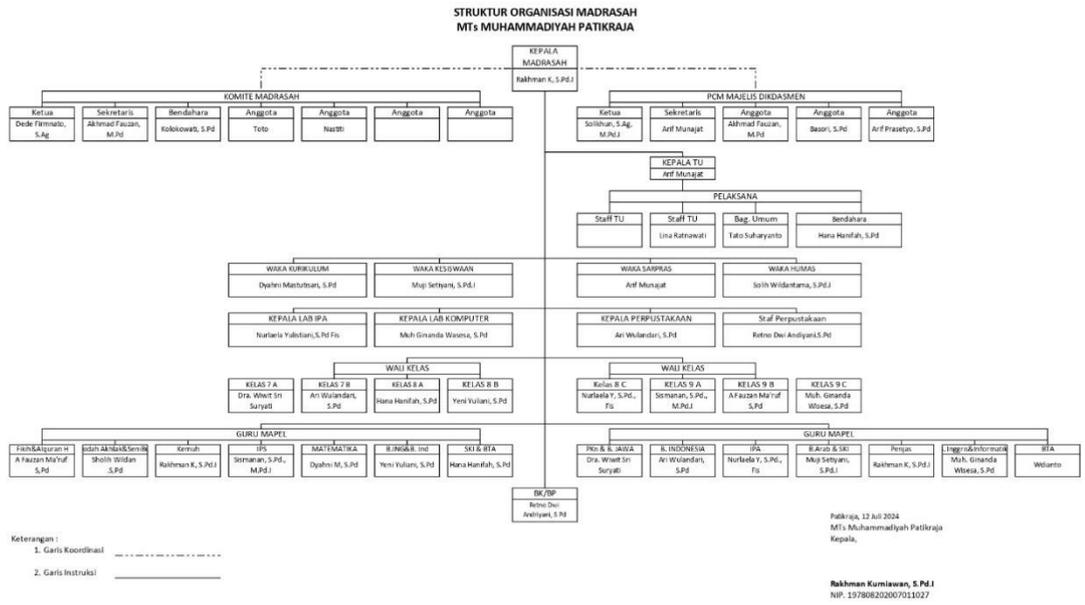
3) Keadaan Ruang

NO	JENIS RUANG	UKURAN	JUMLAH TAHUN 2021		
			B	RS	RB
1	Ruang Kelas	8 × 9	8	-	-
2	Ruang Perpustakaan	8 × 9	1	-	-
3	Laboratorium	8 × 9	1	-	-
4	Ruang UKS	2 × 3	2	-	-
5	Ruang Guru	8 × 9	1	-	-
6	Kamar Mandi	1 × 1.5	5	-	-
7	Gudang	2 × 2	1	-	-
8	Tempat Bermain/ Olahraga	400m <sup>2</sup>	1	-	-
9	Ruang Tamu	2 × 3	1	-	-

4) Keadaan Teknologi Informasi dan Komputer

No	Jenis TIK	Jumlah Tahun 2021
1.	Laptop	2 Unit
2.	LCD/ Proyektor	2 Unit
3.	Komputer	30 Unit

Lampiran 2 Struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Patikraja



*Lampiran 3 Pedoman Observasi*

PEDOMAN OBSERVASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH  
PATIKRAJA

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1	Kepala madrasah melakukan evaluasi rutin terhadap kehadiran guru			
2	Kepala madrasah mengajak guru berpartisipasi dalam kegiatan kebersihan lingkungan sekolah			
3	Kepala madrasah memotivasi semangat kerja guru			
4	Kepala madrasah menyusun dan mengawasi pelaksanaan program pelatihan guru			
5	Kepala madrasah mengadakan supervisi kelas secara berkala			
6	Kepala madrasah memberikan punishment			
7	Kepala madrasah membangun komunikasi efektif dengan para guru			
8	Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk meninjau guru saat proses pembelajaran			
9	Kepala madrasah memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar			

10	Kepala madrasah membangun suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan di madrasah			
----	--	--	--	--



*Lampiran 4 Pedoman Wawancara*

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU DI  
MTS MUHAMMADIYAH PATIKRAJA

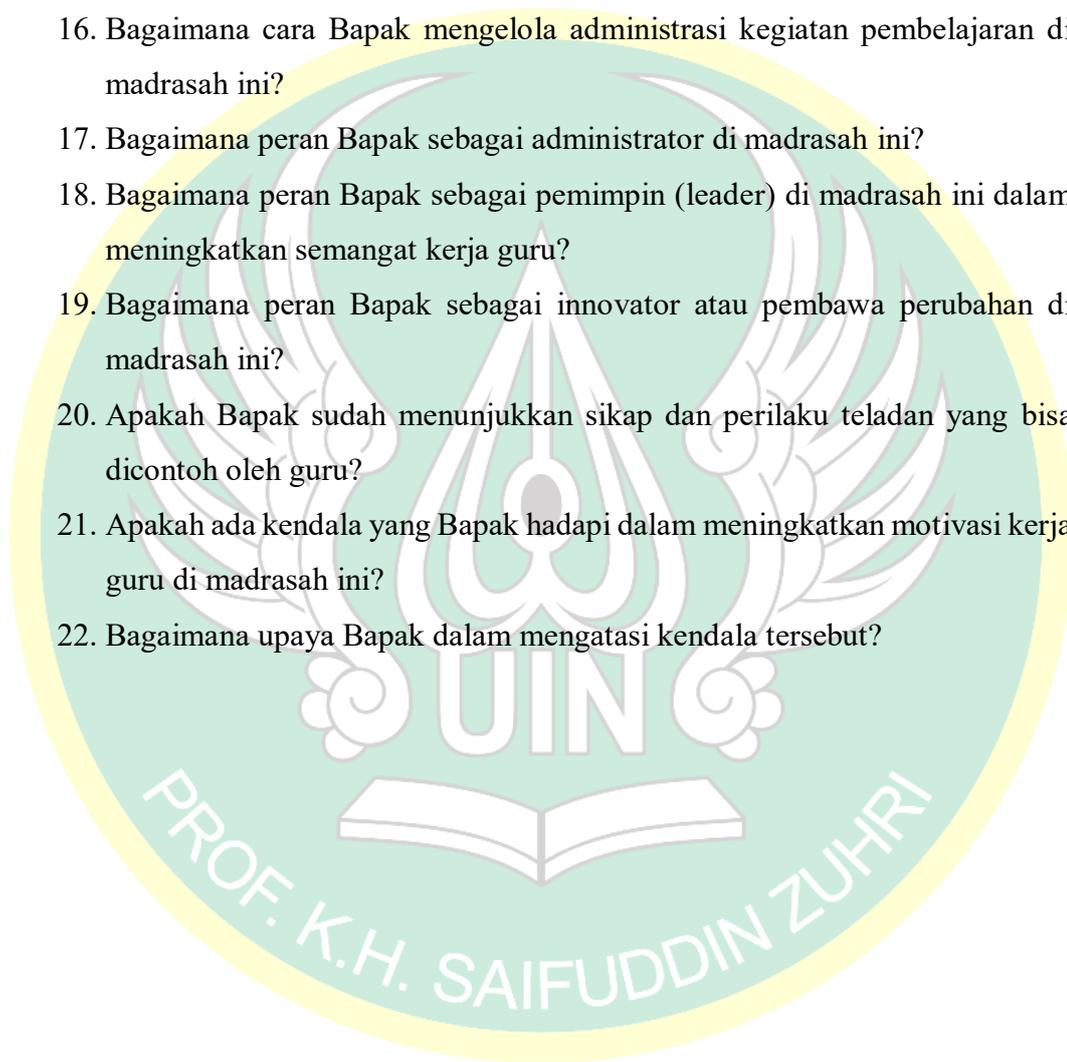
Sumber Data:

Hari/Tanggal Wawancara:

Tempat Wawancara:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di madrasah ini, Pak?
2. Bagaimana Bapak melihat perbedaan antara guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?
3. Bagaimana peran Bapak dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
4. Bagaimana strategi Bapak dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik serta menciptakan iklim madrasah yang kondusif?
5. Bagaimana strategi Bapak dalam meningkatkan kedisiplinan guru?
6. Bagaimana strategi manajemen terbuka yang diterapkan oleh Bapak selaku kepala madrasah dalam menerima saran dan kritik dari guru dan staf?
7. Sejauh mana deskripsi pekerjaan yang jelas mempengaruhi motivasi kerja guru? Bagaimana cara bapak menyampaikan deskripsi tersebut kepada guru?
8. Bagaimana Bapak membangun hubungan vertical yang baik dengan guru dan staf untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan baik?
9. Bagaimana Bapak memetakan program untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti pelatihan, penghargaan atau kegiatan lainnya?
10. Bagaimana pengawasan berkelanjutan yang dilakukan oleh Bapak untuk memastikan semua kegiatan dan pekerjaan guru berjalan sesuai rencana?
11. Bagaimana Bapak melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan bagaimana evaluasi tersebut berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja mereka?
12. Apakah di madrasah ini ada sanksi yang diberikan kepada guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran?

13. Bagaimana peran kepemimpinan Bapak dalam meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah ini?
14. Bagaimana Bapak memastikan seluruh warga madrasah berusaha mencapai tujuan madrasah?
15. Bagaimana cara Bapak menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan staf lainnya dari berbagai aspek?
16. Bagaimana cara Bapak mengelola administrasi kegiatan pembelajaran di madrasah ini?
17. Bagaimana peran Bapak sebagai administrator di madrasah ini?
18. Bagaimana peran Bapak sebagai pemimpin (leader) di madrasah ini dalam meningkatkan semangat kerja guru?
19. Bagaimana peran Bapak sebagai innovator atau pembawa perubahan di madrasah ini?
20. Apakah Bapak sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang bisa dicontoh oleh guru?
21. Apakah ada kendala yang Bapak hadapi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah ini?
22. Bagaimana upaya Bapak dalam mengatasi kendala tersebut?



Sumber Data:

Hari/Tanggal Wawancara:

Tempat Wawancara:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di madrasah ini, Bu?
2. Bagaimana Ibu melihat guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?
3. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin dalam membangun semangat kerja guru?
4. Bagaimana strategi Kepala Madrasah menciptakan iklim madrasah yang kondusif?
5. Bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah ini?
6. Apakah Kepala Madrasah memberikan sanksi jika ada guru yang tidak disiplin, misalnya datang terlambat datang?
7. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam mendisiplinkan guru?
8. Menurut Ibu, bagaimana Kepala Madrasah berperan sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan?
9. Bagaimana cara Kepala Madrasah menjalin komunikasi dengan guru dan staf dari berbagai aspek?
10. Bagaimana upaya Kepala Madrasah agar warga sekolah mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan sekolah?
11. Kepemimpinan seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah?
12. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai innovator atau pembawa perubahan di madrasah ini?
13. Apakah Kepala Madrasah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh?
14. Kendala apa yang dihadapi Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?
15. Bagaimana upaya Kepala Madrasah mengatasi kendala-kendala yang ada?

*Lampiran 5 Pedoman Dokumentasi*

Data yang didapatkan melalui dokumentasi yaitu:

1. Sejarah singkat MTs Muhammadiyah Patikraja
2. Profil MTs Muhammadiyah Patikraja
3. Visi dan Misi MTs Muhammadiyah Patikraja
4. Struktur organisasi MTs Muhammadiyah Patikraja
5. Data pendidik dan tenaga kependidikan MTs Muhammadiyah Patikraja
6. Data peserta didik MTs Muhammadiyah Patikraja
7. Sarana dan prasarana MTs Muhammadiyah Patikraja



Lampiran 6 Hasil Observasi

HASIL OBSERVASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH  
PATIKRAJA

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1	Kepala madrasah melakukan evaluasi rutin terhadap kehadiran guru	✓		Kepala madrasah memeriksa daftar hadir guru secara berkala
2	Kepala madrasah mengajak guru berpartisipasi dalam kegiatan kebersihan lingkungan sekolah	✓		Guru ikut menyapu ruang guru, depan ruang guru
3	Kepala madrasah memotivasi semangat kerja guru	✓		Kepala madrasah memberikan pujian kepada guru
4	Kepala madrasah menyusun dan mengawasi pelaksanaan program pelatihan guru		✓	Madrasah telah melaksanakan pelatihan terkait kurikulum di awal semester.
5	Kepala madrasah mengadakan supervisi kelas secara berkala	✓		Kepala madrasah melaksanakan supervisi guru mata Pelajaran
6	Kepala madrasah memberikan punishment	✓		Kepala madrasah memberikan teguran secara lisan kepada guru yang datang ke madrasah tidak tepat waktu.
7	Kepala madrasah membangun komunikasi efektif dengan para guru	✓		Kepala madrasah rutin mengadakan briefing setiap hari Senin pagi.
8	Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk meninjau guru saat proses pembelajaran	✓		Kepala madrasah berkeliling untuk melihat proses pembelajaran guru dikelas.

9	Kepala madrasah memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar	✓	Pembangunan gedung baru untuk penambahan ruang kelas
10	Kepala madrasah membangun suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan di madrasah	✓	Kepala madrasah terlihat ramah dan tidak sombong.



*Lampiran 7 Hasil Wawancara*

HASIL WAWANCARA PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU DI  
MTS MUHAMMADIYAH PATIKRAJA

Sumber Data: Rakhman Kurniawan, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah

Hari/Tanggal Wawancara: Senin, 21 Oktober 2024

Tempat Wawancara: Ruang Kepala Madrasah MTs Muhammadiyah Patikraja

1. Bagaimana motivasi kerja guru di madrasah ini, Pak?

Jawaban: Alhamdulillah baik, Alhamdulillah sesuai dengan tata tertib ya, kan ada tata tertib untuk guru dan karyawan. Kaitannya dengan waktu, jam 07.00 sudah berada di madrasah dan selesai sama dengan siswa jam 14.10 untuk yang honorer kalau yang ASN itu Senin sampai Kamis itu jam 14.30 hari Jumat 11.30 hari Sabtu sampai jam 15.00 itu ASN ya kalau yang honorer saya bedakan karena mereka bukan pegawai pemerintah masa harus disamakan. Kalau yang ASN dibayar oleh pemerintah kalau yang honorer mereka dibayar oleh yayasan oleh madrasah itu kan beda. Mereka kan masih di bawah UMK.

2. Bagaimana Bapak melihat perbedaan antara guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?

Jawaban: Kalau dalam suatu sekolah pasti ada. Ada yang memang mereka punya jiwa jiwa pendidik, betul-betul ada rasa memiliki dan ada juga yang acuh. Jadi kalau kami menggambarkan ada guru tamu dan ada guru tuan rumah. Guru tamu itu datang duduk selesai pulang, ada guru tuan rumah mereka datang terus memperhatikan rumah atau memperhatikan madrasah, oh ini kotor, walaupun ada karyawan loh tapi peduli dan pulang-pulang pun nunggu anak pulang semua baru mereka pulang. Intinya ada dan mereka yang kami tekankan memang satu adalah ASN harus lebih semangat yang kedua adalah guru yang sudah mendapatkan sertifikasi harus lebih semangat kalau yang honorer itu memang dari saya tidak begitu ketat sekali karena saya memahami dari kami yayasan belum mampu memberikan honor kesejahteraan yang lebih apalagi sampai UMK. Peraturannya

agak dilonggarkan misalkan ijin yang penting tugasnya selesaikan dulu. Semuanya itu terlihat dari kepribadian lah kalau dia memang jiwa pendidik apalagi rasa memiliki MTs pasti akan terbuka tidak memandang itu yang namanya honor. Karena apa, satu ilmunya bermanfaat kedua ingin mengembangkan MTs intinya memberi yang terbaik untuk MTs. Saya itu tiap hari Senin selalu briefing saya koreksi, satu minggu kemarin kekurangannya apa sih, kita evaluasi bersama-sama loh mungkin kaitannya dengan kedatangan. Atau memang pada saat yang urgent pasti saya evaluasi, briefing lah. Yang kedua yaitu dengan adanya semacam pembinaan oleh pengawas atau mungkin oleh yayasan. Di pembinaan itu kan meliputi kedisiplinan, meliputi rasa memiliki, motivator. Terus juga pada saat pertemuan guru dan karyawan Muhammadiyah se kecamatan yang biasanya diisi oleh ketua majelis, ketua pengawas itu juga seperti itu.

3. Bagaimana peran Bapak dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

Jawaban: Salah satunya ya ada kegiatan kayak study tour ya refreshing lah ya terus juga makan bersama, ya waktunya fleksibel kadang kalo dijadwal kan malah terbentur kegiatan-kegiatan. Mengambil jam yang tidak harus meliburkan siswa. Misal kalau tes kan siswa pulangnya lebih awal. Saya ajak guru untuk makan bersama.

4. Bagaimana strategi Bapak dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik serta menciptakan iklim madrasah yang kondusif?

Jawaban: Mengikutkan diklat. Kalau diklat kan gak mesti tentang mata pelajaran. Misal kaya parenting

5. Bagaimana strategi Bapak dalam meningkatkan kedisiplinan guru?

Jawaban: Ya briefing itu kan salah satunya untuk mengkondisikan, kadang ada permasalahan-permasalahan tidak hanya guru tapi siswa.

6. Bagaimana strategi manajemen terbuka yang diterapkan oleh Bapak selaku kepala madrasah dalam menerima saran dan kritik dari guru dan staf?

Jawaban: Kami tawarkan silakan barangkali ada masukan-masukan baik itu tentang saya, sekolah, siswa atau semuanya lah yang penting adalah saran masukan itu untuk kepentingan bersama perbaiki bersama. Yang kedua bisa lewat WA, kalau saya pribadi silahkan kalau ada salah ada yang kurang pas silakan kalau memang

malu bisa WA saya. Kalau untuk kotak saran memang belum ada. Pernah ada tapi ya namanya anak anak kadang suka jahil malah dimasukin yang lain. Kalau saya sih pengennya membuat google form untuk kritik saran ke saya kedepannya.

7. Sejauh mana deskripsi pekerjaan yang jelas mempengaruhi motivasi kerja guru? Bagaimana cara bapak menyampaikan deskripsi tersebut kepada guru?

Jawaban: Deskripsi pekerjaan ya itu pasti kita sampaikan biasanya di awal tahun ajaran baru, biasanya kita rapatkan untuk memastikan tugas dan tanggungjawab guru itu jelas dan terarah, tapi biasanya juga kita bahas kita tekankan lagi kalo ada tugas yang mendadak kita sampaikan tiap briefing.

8. Bagaimana Bapak membangun hubungan vertikal yang baik dengan guru dan staf untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan baik?

Jawaban: Ya saya berusaha untuk mendengarkan setiap keluhan atau saran dari guru, biasanya mereka sering WA ke saya ya saya pasti balas.

9. Bagaimana Bapak memetakan program untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti pelatihan, penghargaan atau kegiatan lainnya?

Jawaban: Kalau pelatihan yang dari madrasah itu pasti terjadwal, saya sampaikan ke Waka kurikulum monggoh pelatihan yang dibutuhkan guru apa silahkan disesuaikan, istilahnya IHT. Kami baru laksanakan kaitannya dengan KTSP. Tahun ajaran 2024/2025 memang belum terlaksana itu kita mau adakan kaitannya pembuatan soal soal HOTS, rencananya nanti di bulan Januari tahun depan. Kalau pelatihan lainnya kita dari MGMP atau dari sipintar, itu online tapi waktunya gak pasti. Kalau saat ini penghargaan kinerja guru hanya ucapan terimakasih, reward kita paling berikan berupa uang memang gak seberapa, misal untuk guru yang sudah membawa nama baik madrasah, mendampingi siswanya lomba itu kita memang kasih sedikit ya Rp. 50.000,- Rp. 100.000,-

10. Bagaimana pengawasan berkelanjutan yang dilakukan oleh Bapak untuk memastikan semua kegiatan dan pekerjaan guru berjalan sesuai rencana?

Jawaban: Tentu dengan supervisi, monitoring, kalau monitoring kan terjadwal ya. Kalau tidak terjadwal ya setiap saat saya punya waktu luang ya saya pantau.

11. Bagaimana Bapak melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan bagaimana evaluasi tersebut berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja mereka?

Jawaban: Supervisi kan tidak hanya dilakukan oleh saya ya, oleh pengawas juga. Biasanya saya melaporkan ke pengawas, nanti pengawas menindaklanjuti. Kalau saya yang memberikan evaluasi, memberikan apa saja yang harus dibenahi. Kalau pengawas ke tempat kami ya kami briefing bersama untuk evaluasi kekurangannya apa saja. Biasanya satu semester diadakan 1x supervisi, baik itu supervisi guru mapel, waka juga. Kami rapatkan, kami bentuk tim, kami buat SK tim supervisi penilaian kinerja guru lalu buat jadwal sebagai acuan atau kadang bisa berubah liat situasi.

12. Apakah di madrasah ini ada sanksi yang diberikan kepada guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran?

Jawaban: Kalau saya belum, kami baru secara lisan teguran. Kalau sudah keterlalaan paling nanti dari administratifnya. Saya biasanya persulit, tapi kalau liat guru guru yang rajin pasti saya permudah. Misal dari minta tanda tangan persetujuan, seperti pinjaman. Kalau sudah keterlalaan lagi ya laporkan ke pengawas.

13. Bagaimana kepemimpinan Bapak dalam meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah ini?

Jawaban: Ya saya berusaha memberi contoh yang baik, memotivasi, pastinya ya selalu mendukung kalau itu baik untuk madrasah.

14. Bagaimana Bapak memastikan seluruh warga madrasah berusaha mencapai tujuan madrasah?

Jawaban: Dilihat dari kegiatan, kalau kegiatan itu sukses ya berarti sukses. Contoh misalnya kegiatan Penilaian Semester, dilihat dari awal saat pembentukan panitia, jadi kan kelihatan mereka ikut semua atau tidak. Terus pada saat mengawasi, kan kelihatan.

15. Bagaimana cara Bapak menjalin komunikasi yang baik dengan guru dan staf lainnya dari berbagai aspek?

Jawaban: Ya misalnya saat istirahat kami ngobrol, saat selesai KBM sharing-sharing jadi muncul ide atau masukan atau pada saat kegiatan kegiatan misal pengajian seperti Buka bersama bulan Ramadhan, pengajian Muhammadiyah.

16. Bagaimana cara Bapak mengelola administrasi kegiatan pembelajaran di madrasah ini?

Jawaban: Administrasi kita kelola manual ada juga yang digital. Pada saat supervisi itu kan saya cek gimana dari RPP nya, ya laporan pembelajarannya juga.

17. Bagaimana peran Bapak sebagai administrator di madrasah ini?

Jawaban: Sebagai administrator ya pastinya memastikan dokumen misal kehadiran, keuangan kan juga ya saya mengawasi supaya berjalan lancar, transparan, biar semuanya jelas.

18. Bagaimana peran Bapak sebagai pemimpin (leader) di madrasah ini dalam meningkatkan semangat kerja guru?

Jawaban: Ya saya ya mengeksekusi keputusan yang mau diambil. Memang tidak mutlak dari saya, pasti meminta pertimbangan juga

19. Bagaimana peran Bapak sebagai inovator atau pembawa perubahan di madrasah ini?

Jawaban: Kalau untuk ide-ide itu ide bersama, jadi tidak mutlak dari saya, kalopun mutlak dari saya pasti akan dibawa ke forum, tetap kita lihat kondisi MTs. Misal kita lihat keuangan, sumberdaya manusianya juga. Makanya kenapa kita ada kelas unggulan RTA itu karena ada orang yang dermawan, orangnya sudah lanjut usia jadi memberikan rumahnya yang jarang dipakai dan ingin yang menempati itu penghafal Al-Quran, itu diserahkan ke Muhammadiyah terus diserahkan ke kita, jadi mereka yang di RTA pasti anak MTs, seperti pondok pesantren.

20. Apakah Bapak sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang bisa dicontoh oleh guru?

Jawaban: Insya Allah, saya juga berusaha disiplin, tanggungjawab saya disini. Hadir kegiatan kegiatan ya alhamdulillah ya selama ini saya berusaha peduli, biar guru juga merasa didukung.

21. Apakah ada kendala yang Bapak hadapi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah ini?

Jawaban: Kalau kendala pasti ada ya, terutama soal kesejahteraan guru ya kita madrasah memang belum bisa memberikan honor yang cukup UMK untuk guru non ASN.

22. Bagaimana upaya Bapak dalam mengatasi kendala tersebut?

Jawaban: Saya coba beri kelonggaran, jadi tidak terlalu ketat untuk guru honorer, misal jam kerjanya yang pulang itu kita bedakan dengan guru ASN.

Sumber Data: Dyahni Mastutisari, S.Pd. selaku Waka Kurikulum

Hari/Tanggal Wawancara: Kamis, 3 Oktober 2024

Tempat Wawancara: Ruang Guru MTs Muhammadiyah Patikraja

1. Bagaimana motivasi kerja guru di madrasah ini, Bu?

Jawaban: Menurut saya ya, termasuknya bagus Mbak, karna masing-masing orang kan beda ya Mbak, tapi secara umum dari 19 guru dan karyawan disini ya masih bagus lah, mungkin satu atau dua ya ada lah. Cuma ya menurut saya motivasi karna ibaratnya guru disini kan ngajar ya, motivasinya ya ada, diluar itu kalau ada tujuan yang lain misal mengajar siswa dan menjadikan MTs Muhammadiyah lebih baik kan gatau, kalau diamati dari keseharian ya bagus lah, tidak seenaknya.

2. Bagaimana Ibu melihat guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?

Jawaban: Karna satu sisi kita ada yang ASN dan ada yang masih honorer, jadi secara honor mereka juga disini karna sudah berkeluarga juga ya rata rata jadi ya butuh untuk keseharian, mungkin ada yang merasa disini kurang atau bagaimana akhirnya kan harus mencari diluar juga, misal dengan dagang atau pekerjaan yang lain, ya ada lah yang sedikit mengganggu kerjanya di MTs. Misalnya kerja apa malemnya lembur jadi paginya datang sedikit terlambat, atau ada yang habis ngajar terus ada kerja lagi jadi disini kurang maksimal.

3. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin dalam membangun semangat kerja guru?

Jawaban: Sebenarnya Pak Kepala rajin ya, maksudnya sering mengingatkan. Motivasinya lebih ke kerja ikhlas. Sudah sering dimotivasi oleh Pak Kepala seperti

itu, tapi semuanya kan tetap dari niatan. Pak Kepala kalau memotivasi kita lebih ke ikhlas bekerja lah. Kita kan mottonya kan ikhlas ya mbak ya, cuma kembali lagi ke masing-masing pribadinya. Kalau saya sendiri kalau dimotivasi seperti itu jadi adem ya, kalau kita kerja atau mencari sesuatu tidak hanya secara honor, jadi benar benar memang lillahita'ala.

4. Bagaimana strategi Kepala Madrasah menciptakan iklim madrasah yang kondusif?

Jawaban: Kan ada ya pemimpin yang diktator ya mbak, kalau Pak Wawan sih enggak. Guru diberi tugas juga dilihat dari kapasitasnya juga. Pak Wawan mengamati, terus nanti tugas yang diberikan sesuai kemampuan.

5. Bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah ini?

Jawaban: Disini biasanya ada pelatihan pelatihan, misalnya guru lagi butuh tentang Kurikulum merdeka, karna Kumer kan sesuatu yang baru jadi bekerjasama dengan Kurikulum untuk diadakan workshop. Atau mungkin waktu itu kita butuh sesuatu masukan untuk kita, jadi mengadakan studi banding dan mengajak guru. Jadi ada ilmu yang didapat, kemampuan guru bisa bertambah. Kalau ada kegiatan MGMP juga supaya berangkat, jangan sampai enggak berangkat.

6. Apakah Kepala Madrasah memberikan sanksi jika ada guru yang tidak disiplin, misalnya datang terlambat datang?

Jawaban: Sanksi sih belum, paling hanya teguran.

7. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam mendisiplinkan guru?

Jawaban: Pak kepala sering mengingatkan pas briefing pagi hari, karna kita sering briefing pagi hari. Misal disiplin keberangkatan, biasanya Pak Kepala mengingatkan.

8. Menurut Ibu, bagaimana Kepala Madrasah berperan sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Kalau memang harus Pak Kepala yang memutuskan ya beliau yang mengambil keputusan, tapi kalau memang harus disampaikan ya kita rapat, kesepakatan bersama bagusnya bagaimana, melibatkan guru juga.

9. Bagaimana cara Kepala Madrasah menjalin komunikasi dengan guru dan staf dari berbagai aspek?

Jawaban: Komunikasi dengan Pak Kepala sih biasa mbak, karna dulu Pak Wawan awalnya guru disini jadi enaklah bisa ngobrol, cuma kita sebagai guru mungkin dulu teman, sekarang pimpinan disini, ya etika guru ke kepala ya tentu beda. Menurut saya sih komunikasi nya bagus, bukan yang kaku, semuanya bisa menyampaikan.

10. Bagaimana upaya Kepala Madrasah agar warga sekolah mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan sekolah?

Jawaban: Pak Kepala selalu mengingatkan kita untuk bekerjasama mencapai visi misi madrasah, beliau sering mengadakan rapat jadi tidak berjalan sendiri-sendiri. Briefing pagi juga jadi sarana untuk kita biar selalu kompak.

11. Kepemimpinan seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah?

Jawaban: Kepemimpinan kalau Pak Kepala cenderung demokratis sih mbak. Beliau sering melibatkan teman-teman yang lain dalam mengambil Keputusan, Tidak otoriter, malah sering meminta pendapat yang lain. Guru juga jadi merasa dihargai karena diajak berdiskusi dan dikasih kesempatan untuk berpendapat.

12. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai innovator atau pembawa perubahan di madrasah ini?

Jawaban: Kita tahun ajaran yang akan datang menggagas kelas unggulan baru, Pak Kepala yang kemarin mengajak untuk berinovasi untuk kelas unggulan terbaru nanti, Kemarin Pak Kepala sudah menyampaikan itu, nanti kita dari kurikulum mengelola dan kita bahas lagi baiknya seperti apa, insya Allah kita inovasi dari pak kepala pasti ada.

13. Apakah Kepala Madrasah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan untuk dicontoh?

Jawaban: Sudah

14. Kendala apa yang dihadapi Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

Jawaban: Itu sih ya, personalnya. Dalam arti kalau personalnya itu mau kita ajak disiplin ya bagus, tapi kadang Bapak Kepala sudah mengingatkan berkali kali tapi

yang bersangkutan tidak ada perubahan ya gimana lagi. Ya itu tadi tetep berupaya diingatkan dengan cara yang halus, tapi ya balik lagi ke personalnya masing-masing.

15. Bagaimana upaya Kepala Madrasah mengatasi kendala-kendala yang ada?

Jawaban: Menurut saya sih Pak Kepala pengennya ada perubahan, tapi mau disampaikan juga karna Pak Kepala tipenya yang suka ga enakan, padahal ya beliau pengennya berubah lebih baik, tapi kadang sudah diingatkan ya balik lagi ke personalnya.

Sumber Data: Muji Setiyani, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Arab

Hari/Tanggal Wawancara: Kamis, 10 Oktober 2024

Tempat Wawancara: Perpustakaan MTs Muhammadiyah Patikraja

1. Bagaimana motivasi kerja guru di madrasah ini, Bu?

Jawaban: Untuk motivasi itu semuanya Alhamdulillah baik, baik dalam artian mereka datang ke MTs kemudian mengajar di sekolah, mereka berangkat sesuai dengan jam dan pulang juga sesuai dengan jam. Mungkin ada beberapa guru yang berangkatnya siang karena kan kita kan masuk jam 07.00, yang berangkatnya siang ya ada atau mereka yang pulang duluan sebelum jamnya juga ada, tapi kebanyakan di sini sudah on time, datang jam 07.00 pulang jam 15.30 karena kalau di sini hari Senin sampai Kamis kita pulang jam 15.30 dan hari Jumat 11.30 kalau Sabtu kita pulang jam 15.00. Karena kita di MTs jadi kan 6 hari kerja. kalau keberangkatan dan kepulangan mereka itu tertib, dan motivasi mereka di sini juga karena datang dan pulang on time kan berarti mereka termotivasinya baik. Untuk misalnya guru yang kosong kayak gitu enggak ngajar ke kelas jarang banget semuanya ngajar masuk ke kelas ya karena sudah tanggung jawabnya. Kecuali ada kepentingan menitipkan tugas untuk siswanya ke guru piket. Karena kita kan ada guru piket, setiap hari itu ada guru piket 2 atau 3 jadi kalau ada yang guru yang tidak berangkat atau guru ada kegiatan nanti guru piket yang menggantikan mereka di kelas gitu.

2. Bagaimana Ibu melihat guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?

Jawaban: Kalau saya sih karena di sini dunia kerja ya Mbak, ya jelas pasti ada orang-orang yang motivasinya tinggi ada juga yang rendah kayak gitu kan, dan kembali lagi ke latar belakang mereka, niat mereka di sini seperti apa, ada yang mereka mau kerja hanya menggugurkan kewajiban mengajar, ada juga yang bener-bener kerja nggak cuma ngajar tapi di sini memperhatikan MTs, kekurangannya, kebersihannya, nah itu juga ada. Jadi kembali ke pribadi masing-masing Mbak, karena di sini dunia kerja mereka di sini juga kerja pasti kan ada yang motivasinya tinggi dan juga ada yang rendah gitu kalau saya ya memang seperti itu gimana ya mbak ya kembali ke pribadi masing-masing Mbak di sini kayak gitu.

3. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam membangun semangat kerja guru?

Jawaban: Peran Pak Kepala jelas terlihat kayak kalau ada pelatihan itu kan ngasih info, ngasih dukungan baik akomodasi dari biaya transport juga. Itu kan sangat memotivasi guru ya mbak untuk terus belajar dan berkembang

4. Bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah ini?

Jawaban: Pelatihan jelas, kita kan di bawah naungan Kemenag, kemarin ada satu pelatihan online itu yang untuk semuanya setiap bulan ada 2-3 kali dan setiap itu pak kepala ngeshare ini loh ada pelatihan ini monggo diikuti kayak gitu, kalau nggak kita kan ada MGMP nah kalau ada info MGMP ya juga Pak Wawan mempersilahkan monggo guru yang bersangkutan silahkan berangkat kayak gitu kalau enggak ada pelajaran yang kemarin kan pelatihan Hisbul Wathon monggo pembina HW yang mau berangkat siapa kayak gitu, dan enggak cuman berangkat tapi ada transport kayak gitu jadi dibiayain sama sekolahan untuk misalnya 3 hari ada snack juga nanti juga sekolah yang biaya jadi ya memotivasi sih pak kepala untuk kegiatan seperti itu dia sangat mendukung, memberikan info juga iya, akomodasi juga di biyai sama sekolah juga kayak gitu baik secara online maupun offline

5. Bagaimana strategi Kepala Madrasah menciptakan iklim madrasah yang kondusif?

Jawaban: Pak Wawan kan lebih ke pendekatan personal gurunya ya mbak, jadi beliau menerima masukan masukan dari guru, guru juga jadi merasa dekat dan enak untuk ngobrol apa masalahnya, didiskusikan sama Pak Wawan.

6. Apakah Kepala Madrasah memberikan sanksi jika ada guru yang kurang disiplin, seperti terlambat datang?

Jawaban: Ya teguran sih mbak. Kalau didepan semuanya itu palingan peringatan atau pemberitahuan.

7. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam mendisiplinkan guru?

Jawaban: Kalau pak Wawan dia biasanya lebih sering ngobrol, ngomong bareng dari hati ke hati kalau nggak dia melalui WhatsApp. Dia lebih ngomongin langsung ke gurunya, kalau enggak dia manggil ke ruangan ngomong dari hati ke hati, bukan yang menyalahkan atau menyudutkan.

8. Menurut Ibu, bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Kalau kita guru kan yang jelas kan kepala sekolah lebih paham daripada kita, untuk ke arah ke depannya juga dia kan lebih paham kayak gitu. Menurut saya peran Pak Kepala penting sekali untuk pengambilan keputusan dan yang jelas kepala sekolah lebih tahu banyak tentang sekolahan daripada guru kan kayak gitu, jadi apapun keputusan dari kepala sekolah kita pasti ikut. Kalau ada apa apa ya ngasih tahu ke guru, biasanya disosialisasikan terlebih dahulu kepada guru kemudian kita ambil keputusan bersama-sama kayak gitu.

9. Bagaimana cara Kepala Madrasah menjalin komunikasi dengan guru dan staf dari berbagai aspek?

Jawaban: Komunikasi selama ini baik tidak pernah dengan bahasa yang kasar pakai bahasanya juga lembut halus kayak gitu dan kita mudah menerima yang beliau sampaikan dan dia juga nggak cuman asal ngomong tapi beliau melakukan dulu baru memberitahu, dia banyak ngasih contoh ke kita.

10. Bagaimana upaya Kepala Madrasah agar warga madrasah berusaha mencapai tujuan bersama?

Jawaban: Ya jadi balik ke visi misi kita Mbak, visi misi dari MTs Muhammadiyah Patikraja. Jadi ya beliau selalu mengajak kita bersama-sama untuk mewujudkan visi

misi tersebut dengan jalan yang mungkin berbeda ya Mbak, tapi kan nanti jadi satu di visi misi tujuan itu yang harus kita lakukan kita penuh kayak gitu sih Mbak.

11. Kepemimpinan seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja?

Jawaban: Baru 2 tahun ini beliau menjabat jadi kepala madrasah, mungkin dia lebih merangkul ke guru-guru untuk bareng-bareng, untuk membesarkan MTs Muhammadiyah Patikraja. Kepemimpinannya berarti demokratis, setiap guru mau mengutarakan pendapatnya dan Pak Wawan juga menerima.

12. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai inovator atau pembawa perubahan di madrasah ini?

Jawaban: Kemarin kita di sini ada inovasi gerakan sodaqoh sampah, jadi tahun kemarin kan Pak Wawan ikut kegiatan di UMP dan beliau pergi ke Jogja ke masjid jogokariyan dan melihat ada gerakan sodaqoh sampah, dari itu dia ngambil ide itu lalu diterapkan di MTs Muhammadiyah patikraja. Alhamdulillah sampai sekarang masih berjalan terus. Terus ada lagi ini kita mau buka kelas talent kemudian juga ada eskul, eskul juga kan bertambah terus. Kemudian kan juga pembangunan gedung baru, sekarang alhamdulillah sudah ada hasilnya.

13. Apakah Kepala Madrasah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang patut dicontoh?

Jawaban: Sangat Sudah, beliau selalu ngasih contoh langsung, kan jarang-jarang ya mbak kepala sekolahnya mau bersih bersih, liat yang kotor disapu, kalau Pak Wawan seperti itu. Jadi kita guru gurunya bisa lebih inisiatif lagi karna kepala sekolahnya juga bisa jadi teladan.

14. Kendala apa yang dihadapi Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

Jawaban: Kendalanya ya mungkin itu tadi karena kan semangat guru kan nggak semuanya full semangat di MTs. Ada yang cuman datang cuman ngajar terus pulang kayak gitu kan.

15. Bagaimana upaya Kepala Madrasah mengatasi kendala-kendala tersebut?

Jawaban: Beliau sering mengadakan briefing pagi, itu jam 07.00 briefing untuk mengingatkan guru misal kita ada apa apa. Ada rapat dewan guru juga bisa sebulan

sekali atau 2 bulan sekali untuk evaluasi kinerja guru, selama ini gimana sih gurunya untuk kedatangannya terus kepulangannya, kegiatan pembelajarannya di kelas seperti apa kayak gitu.

Sumber Data: Arif Munajat selaku Kepala Tata Usaha

Hari/Tanggal Wawancara: Jumat, 11 Oktober 2024

Tempat Wawancara: Ruang Tata Usaha MTs Muhammadiyah Patikraja

1. Bagaimana motivasi kerja guru di madrasah ini, Pak?

Jawaban: Kalau untuk motivasi sih kita tanamkan bekerja bukan cuma nyari duit tapi motivasi utamanya adalah untuk beribadah jadi apapun pekerjaannya itu yang pertama didasari seperti itu. Kalau ada karyawan ataupun guru masuk kesini motivasinya itu dulu, jadi seberat apapun kalau misalkan didasari Bismillah untuk beribadah itu yang awalnya seperti itu.

2. Bagaimana Bapak melihat guru yang termotivasi rendah dan guru yang termotivasi tinggi?

Jawaban: Kalau rendah banget sih nggak ya, sedang-sedang aja. Cuma ya kan ada yang punya kesibukan lain juga, ada guru yang masih Wiyatabakti jadi kan jam kerjanya kan beda lah sama yang sudah PNS atau yang sudah sertifikasi. Jadi ada ada toleran lah untuk untuk mengais rezeki yang lain. Kayak misalkan keputungan kan kalau PNS kan jam 15.30 untuk hari Senin sampai dengan Kamis, kalau yang non PNS ya bisa lebih awal sedikit kepulangannya.

3. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam membangun semangat kerja guru?

Jawaban: Pak Kepala biasanya memotivasi ya dengan pendekatan ke guru, sering ngobrol memberikan semangat.

4. Bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah ini?

Jawaban: Itu sih biasanya lewat workshop, briefing juga biasanya setiap jam 7. Briefing juga kadang ga teragendakan. Itu jadi salah satu kedisiplinan juga. Di MTs kan masuknya jam 7, jadi keliatan kedatangan guru kalau ada briefing pagi.

5. Bagaimana strategi Kepala Madrasah menciptakan iklim madrasah yang kondusif?

Jawaban: Kalau Pak Kepala sih enggak otoriter, nggak keras, yang sering malah beliau mencontohkan. Seorang pimpinan ga cuma nunjuk nunjuk, tapi terjun langsung. Kalau dipandang bisa dikerjakan oleh Pak kepala ya langsung dikerjakan, ga nyuruh nyuruh. Jadi tenaga guru atau yang lain juga termotivasi.

6. Apakah Kepala Madrasah memberikan sanksi jika ada guru yang kurang disiplin, seperti terlambat datang?

Jawaban: Teguran. Kayak langsung ngomongin untuk diperbaiki lagi. Kalau emang suatu saat ada hal yang dengan alasan yang benar benar urgent juga masih fleksibel.

7. Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam mendisiplinkan guru?

Jawaban: Lebih ke pendekatan dengan guru yang bersangkutan.

8. Menurut Bapak, bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Kalau pengambilan keputusan lebih banyak menerima masukan dari temen temen yang lain. Enggak otoriter banget, karna kalau masukannya lebih baik malah justru itu jadi pertimbangan.

9. Bagaimana cara Kepala Madrasah menjalin komunikasi dengan guru dan staf dari berbagai aspek?

Jawaban: Ya sering mendatangi, nggak cuma pas rapat aja, misal ada waktu ada masalah malah lebih banyak pak kepala mendekat kesini, pak kepala jarang kalau manggil ke ruangan beliau, kalau ke saya lebih sering beliau kesini untuk ngobrol cerita cerita.

10. Bagaimana upaya Kepala Madrasah agar warga madrasah berusaha mencapai tujuan bersama?

Jawaban: Semua hal hampir di musyawarahkan bareng bareng, baik obrolan resmi kayak rapat ataupun obrolan dengan tiap Waka, nanti kalau udah ada hasil baru disampaikan ke warga madrasah. atau tergantung kalau skupnya udah luas ya diobrolin bareng bareng.

11. Kepemimpinan seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Patikraja?

Jawaban: Kalau demokratis ya iya, kayak Ki hajar lah, didepan memberi contoh, walaupun dari hal hal yang sepele. Ya mungkin demi kelancaran, kenyamanan juga jadi ga nunjuk nunjuk, terjun bareng.

12. Bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai inovator atau pembawa perubahan di madrasah ini?

Jawaban: Kalau misalkan dia punya ide terus disampaikan ke temen temen yang lain, minta masukan seperti apa baiknya. sama-sama dicari yang baik. Ini kan kemarin sudah dibentuk panitia PPDB, apa yang akan kita jual ke masyarakat, jadi disitu idenya dengan adanya kelas unggulan yang berbeda. Tetap ada perubahan yang seperti itu. Hal-hal seperti itu kan perlu dirapatkan baiknya bagaimana. Kan gak bisa berjalan sendiri, dengan seperti itu ada kenyamanan juga untuk rekan rekan yang lain.

13. Apakah Kepala Madrasah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang patut dicontoh?

Jawaban: Sudah. Tinggal temen temen yang lain guru ataupun TU itu termotivasi, kalau Pak Kepalanya seperti itu masa kita hanya duduk aja, pasti akan bangkit dari tempat duduk.

14. Kendala apa yang dihadapi Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru?

Jawaban: Kendalanya mungkin dari personal gurunya sih, karena tiap orang berbeda beda.

15. Bagaimana upaya Kepala Madrasah mengatasi kendala-kendala tersebut?

Jawaban: Ya itu bisa dengan ngajak ngobrol, diberi teguran secara halus kalau ada yang kurang disiplin, ngasih contoh langsung jadi berharap guru lain bisa mencontoh Tindakan beliau.

*Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian*



Wawancara bersama Ibu Dyahni Mastutisari, S.Pd., selaku Waka kurikulum, pada hari Kamis, 3 Oktober 2024



Wawancara bersama Ibu Muji Setiyani, S.Pd.I., selaku Guru Bahasa Arab, pada hari Kamis, 10 Oktober 2024



Wawancara bersama Bapak Arif Munajat selaku Kepala Tata Usaha, pada hari Jumat, 11 Oktober 2024



Wawancara bersama Bapak Rakhman Kurniawan, S.Pd.I., selaku Kepala Madrasah, pada hari Senin, 21 Oktober 2024

PRESENSI KEDATANGAN GURU DAN KARYAWAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA HARI / TANGGAL : Kamis, 10 Oktober 2024				PRESENSI KEPULANGAN GURU DAN KARYAWAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA HARI / TANGGAL : ..... Oktober 2024			
NO	NAMA	WAKTU (WIB)	TANDA TANGAN	NO	NAMA	WAKTU (WIB)	TANDA TANGAN
1	Diphan	06.45	[Signature]	1	Fauzan	12.59	[Signature]
2	Wahid	06.48	[Signature]	2	Mulya	14.14	[Signature]
3	Ferry	06.51	[Signature]	3	Alex	14.30	[Signature]
4	Ari	06.53	[Signature]	4	Ari	14.30	[Signature]
5	Rahman	06.16	[Signature]	5	Clara	14.30	[Signature]
6	Rahman	06.57	[Signature]	6	Lina P.	14.32	[Signature]
7	Rahman	06.58	[Signature]	7	Rahman	14.35	[Signature]
8	Mulya	06.58	[Signature]	8	Ferry	14.35	[Signature]
9	Clara	07.00	[Signature]	9	Ari Setyaningsih	14.39	[Signature]
10	Lina P.	07.01	[Signature]	10	Dyghis M.	14.40	[Signature]
11	Rahman	07.02	[Signature]	11	Wahid	14.41	[Signature]
12	Rahman	07.10	[Signature]	12			
13	Lina P.	07.18	[Signature]	13			
14	Ari Setyaningsih	06.35	[Signature]	14			
15				15			
16				16			
17				17			
18				18			
19				19			

Ket: \_\_\_\_\_  
Ket: \_\_\_\_\_  
Ket: \_\_\_\_\_  
Mengetahui Kepala Madrasah, M. \_\_\_\_\_  
RAKHMAN KURNIAWAN, S.Pd.1  
NIP. 19780820 200701 1 027

Guru Piket, \_\_\_\_\_  
NIP. \_\_\_\_\_

Presensi kedatangan dan kepulangan guru, pada hari Kamis, 10 Oktober 2024

PRESENSI KEDATANGAN GURU DAN KARYAWAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA HARI / TANGGAL : Senin, 28 Oktober 2024				PRESENSI KEPULANGAN GURU DAN KARYAWAN MTs MUHAMMADIYAH PATIKRAJA HARI / TANGGAL : Senin, 28 Oktober 2024			
NO	NAMA	WAKTU (WIB)	TANDA TANGAN	NO	NAMA	WAKTU (WIB)	TANDA TANGAN
1	Rahman	06.44	[Signature]	1	Fauzan		[Signature]
2	Rahman	06.47	[Signature]	2	Nislat	14.30	[Signature]
3	Ari	06.53	[Signature]	3	Rahman	14.30	[Signature]
4	Wahid	06.57	[Signature]	4	Ari	14.50	[Signature]
5	Rahman	06.58	[Signature]	5	Wahid	14.30	[Signature]
6	Nislat	06.59	[Signature]	6	Mulya	14.40	[Signature]
7	Clara	07.00	[Signature]	7	Rahman	14.39	[Signature]
8	Rahman	07.01	[Signature]	8	Rahman	15.17	[Signature]
9	Mulya	07.07	[Signature]	9	Ari Setyaningsih	16.08	[Signature]
10	Ari Setyaningsih	07.07	[Signature]	10			
11	Gumil	07.12	[Signature]	11			
12	Lina P.	07.19	[Signature]	12			
13				13			
14				14			
15				15			
16				16			
17				17			
18				18			
19				19			

Ket: \_\_\_\_\_  
Ket: \_\_\_\_\_  
Ket: \_\_\_\_\_  
Mengetahui Kepala Madrasah, M. \_\_\_\_\_  
RAKHMAN KURNIAWAN, S.Pd.1  
NIP. 19780820 200701 1 027

Guru Piket, \_\_\_\_\_  
NIP. \_\_\_\_\_

Presensi kedatangan dan kepulangan guru, pada hari Senin, 28 Oktober 2024



Gedung MTs Muhammadiyah Patikraja



Gedung MTs Muhammadiyah Patikraja

*Lampiran 9 Surat Ijin Observasi Pendahuluan*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.ftik.uinsaizu.ac.id

Nomor : B.m.744/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/03/2024  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Ijin Observasi Pendahuluan**

06 Maret 2024

Kepada  
Yth. Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja  
di Tempat

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka proses pengumpulan data penyusunan skripsi mahasiswa kami:

1. Nama : VENY DWI UTAMI
2. NIM : 214110401120
3. Semester : 6 (Enam)
4. Jurusan / Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Tahun Akademik : 2023/2024

Memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan memberikan ijin observasi pendahuluan kepada mahasiswa kami tersebut. Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Objek : Kepemimpinan Kepala Sekolah
2. Tempat / Lokasi : MTs Muhammadiyah Patikraja
3. Tanggal Observasi : 07-03-2024 s.d 21-03-2024

Kemudian atas ijin dan perkenan Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

An. Dekan  
Ketua Jurusan Pendidikan Islam



M. Misbah

*Lampiran 10 Surat Telah Melaksanakan Observasi Pendahuluan*



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH BANYUMAS  
MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH PATIKRAJA  
TERAKREDITASI A**

Alamat : Jalan Raya Banyumas No. 09 Patikraja Telp. (0281) 6844627  
PURWOKERTO 53171

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 068/MTs.M/Ptr/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Patikraja menerangkan bahwa :

Nama : Veny Dwi Utami  
NIM : 214110401120  
Semester : 6 (Enam)  
Jurusan / Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan observasi pendahuluan pada tanggal 7 Maret 2024 – 21 Maret 2024 untuk penyusunan skripsi dengan objek Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Patikraja, 22 Maret 2024  
MT Kepala Madrasah

**RAKHMAN KURNIAWAN, S.Pd.I**  
NIP. 197808202007011027

*Lampiran 11 Surat Ijin Riset Individu*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.ftik.uinsaizu.ac.id

Nomor : B.m.4615/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/09/2024  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Ijin Riset Individu**

24 September 2024

Kepada  
Yth. Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja  
Kec. Patikraja  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, memohon dengan hormat saudara berkenan memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

1. Nama	: VENY DWI UTAMI
2. NIM	: 214110401120
3. Semester	: 7 (Tujuh)
4. Jurusan / Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
5. Alamat	: Karanggude kulon RT 4 RW 1 Kec. Karanglewas Kab. Banyumas
6. Judul	: PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS MUHAMMADIYAH PATIKRAJA KABUPATEN BANYUMAS

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Objek	: Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru
2. Tempat / Lokasi	: MTs Muhammadiyah Patikraja
3. Tanggal Riset	: 25-09-2024 s/d 25-11-2024
4. Metode Penelitian	: Deskriptif Kualitatif

Demikian atas perhatian dan ijin saudara, kami sampaikan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

An. Dekan  
Ketua Jurusan Pendidikan Islam



M. Misbah

Tembusan :

1. Kepala MTs Muhammadiyah Patikraja

*Lampiran 12 Surat Telah Melaksanakan Riset Individu*



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH DAN PNF  
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH BANYUMAS  
MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH PATIKRAJA  
TERAKREDITASI A**

Alamat : Jalan Raya Banyumas No. 09 Patikraja Telp. (0281) 6844627  
PURWOKERTO 53171

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 334/MTs.M/Ptr/XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Patikraja menerangkan bahwa :

Nama : Veny Dwi Utami  
NIM : 214110401120  
Semester : 7 (Tujuh)  
Jurusan / Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan riset individu pada tanggal 25 September 2024 – 25 November 2024 untuk penyusunan skripsi dengan objek Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Patikraja, 10 Desember 2024  
Kepala Madrasah

**RAKHMAN KURNIAWAN, S.Pd.I**  
NIP. 197808202007011027

*Lampiran 13 Surat Keterangan Telah Melakukan Seminar Proposal*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsaizu.ac.id

**SURAT KETERANGAN**  
**SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**  
No. No. B.1974.Un.17/FTIK.JMPI/PP.00.9/4/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kordinator Program Studi Tadris Bahasa Inggris pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa proposal skripsi berjudul :

**"Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas"**

Sebagaimana disusun oleh :

Nama : VENY DWI UTAMI  
NIM : 214110401120  
Semester : 6  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah diseminarkan pada tanggal : Kamis, 25 April Maret 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 2 Mei 2024  
Kordinator Prodi Tadris Bahasa Inggris



*Sutirno Purnomo, M.Pd.*  
NIP. 199201082019031015

*Lampiran 14 Surat Keterangan Telah Melakukan Ujian Komprehensif*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553 www.uinsaizu.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

**No. B-4636/Un.19/WD1.FTIK/PP.05.3/11/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik, menerangkan bahwa :

N a m a : Veny Dwi Utami  
NIM : 214110401120  
Prodi : MPI

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 13 November 2024  
Nilai : B+

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 15 November 2024  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
D. Suparjo, M.A.  
Nip. 19730717 199903 1 001



Lampiran 15 Surat Rekomendasi Munaqosyah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsozu.ac.id

**REKOMENDASI MUNAQOSYAH**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Veny Dwi Utami  
NIM : 214110401120  
Semester : 8 (delapan)  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Angkatan Tahun : 2021  
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam  
Pengembangan Motivasi Kerja Guru  
di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk dimunaqosyahkan setelah mahasiswa yang bersangkutan memenuhi persyaratan akademik yang ditetapkan.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk menjadikan maklum dan mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alikum Wr. Wb.*

Dibuat di : Purwokerto  
Tanggal : 5 Maret 2025

Mengetahui,  
Koordinator Prodi MPI

Dr. Sutrimo Purnomo, M. Pd.  
NIP. 19920108 2019 03 1 015

Dosen Pembimbing

Dwi Priyanto, S. Ags., M.Pd.  
NIP. 19760610 2003 12 1 004

Lampiran 16 Blangko Bimbingan Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
 www.uinsatzu.ac.id

**BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Veny Dwi Utami  
 NIM : 214110401119  
 Jurusan/Prodi : FTIK/MPI  
 Pembimbing : Dwi Priyanto, S.Ag., M.Pd  
 Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di MTs Muhammadiyah Patikraja Kabupaten Banyumas

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Selasa 3 September 2024	Penjelasan teknis bimbingan Revisi setelah seminar proposal		
2	Senin 9 September 2024	Perbaikan latar belakang		
3	Kamis 12 September 2024	perbaikan landasan teori		
4	Jumat 13 September 2024	Perbaikan landasan teori		
5	Senin 16 September 2024	Perbaikan instrumen penelitian/ wawancara		
6	Rabu 18 September 2024	Perbaikan instrumen wawancara		
7	Senin 23 September 2024	Perbaikan instrumen wawancara		

8	Kamis 19 Desember 2024	Perbaikan bab 4		
9	Senin 23 Desember 2024	Perbaikan bab 4		
10	Jumat 27 Desember 2024	Perbaikan pada bab 4 sub bab kendala dan solusi		
11	Selara 7 Januari 2024	Perbaikan bab 5		
12	Kamis 27 Februari	ACC.		

Dibuat di : Purwokerto  
 Pada tanggal : 5 Maret 2025  
 Dosen Pembimbing



Dwi Priyanto, S.Ag., M.Pd  
 NIP. 19760610 2003 12 1 004

Lampiran 17 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**  
**STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**  
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsoaiu.ac.id | www.bahasa.uinsoaiu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية بجمهورية إندونيسيا  
جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بورووكرتو  
الوحدة لتنمية اللغة

**CERTIFICATE**  
الشهادة  
No.: B-874/Un.19/K.Bhs/PP.009/2/2022

This is to certify that  
Name : **VENY DWI UTAMI**  
Place and Date of Birth : **BANYUMAS, 07 Januari 2004**  
Has taken : **EPTUS**  
with Computer Based Test,  
organized by Language Development Unit on : **02 Agustus 2021**  
with obtained result as follows :

منحت إلى  
الاسم  
محل وتاريخ الميلاد  
وقد شارك/ت الاختبار  
على أساس الكمبيوتر  
التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ  
مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:

**Listening Comprehension: 52**    **Structure and Written Expression: 41**    **Reading Comprehension: 58**  
فهم السموع    فهم العبارات والتراكيب    فهم المقروء

**Obtained Score : 503**    المجموع الكلي :

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بورووكرتو.

Purwokerto, 07 Februari 2022  
The Head of Language Development Unit,  
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

  
Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.  
NIP. 19660704 201503 2 004

EPTUS  
English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI    IQLA  
Ikhtisâsî al-Qudrah 'alî al-Lughah al-'Arabiyah

CS Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 18 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية بجمهورية إندونيسيا

جامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبونكرو  
الوحدة لتتمية اللغة

CERTIFICATE

الشهادة

No.B-5032/Un.19/K.Bhs/PP.009/7/2022

This is to certify that

Name :

Place and Date of Birth

Has taken

with Computer Based Test,

organized by Language Development Unit on :

with obtained result as follows :

Listening Comprehension: 51

فهم السموع

Structure and Written Expression: 55

فهم العبارات والتراكيب

Reading Comprehension: 49

فهم المقروء

Obtained Score :

517

المجموع الكلي :

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبونكرو.



Purwokerto, 21 Juli 2022

The Head of Language Development Unit,

رئيسة الوحدة لتتمية اللغة



Dr. Ade R. Swatie, M. Pd.

NIP. 15960704 201503 2 004

EPTUS

English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

IQLA

Intisari al-Qur'an 'ala al-Lughah al-'Arabiyyah

Dipindai dengan CamScanner



*Lampiran 19 Sertifikat BTA PPI*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.uinsaizu.ac.id

---

## SERTIFIKAT

Nomor: Un.17/UPT.MAJ/1597/02/2023

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri kepada:

**VENY DWI UTAMI**

(NIM: 214110401120)

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

Tulis	: 91
Tartil	: 75
Imla'	: 78
Praktek	: 95
Tahfidz	: 85



ValidationCode

Lampiran 20 Sertifikat Praktik Kerja Lapangan (PKL)

**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**LABORATORIUM FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. (0281). 635624 Psw. 121 Purwokerto 53126

**Sertifikat**

Nomor : B. 031 / Un.19/K. Lab. FTIK/ PP.009/ VI/ 2024  
Diberikan Kepada :

**VENY DWI UTAMI**  
214110401120

Sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Tahun Akademik 2023/2024 pada tanggal 29 April sampai dengan 8 Juni 2024

Purwokerto, 28 Juni 2024  
Laboratorium FTIK  
Kepala,  
  
Drs. Yuslam, M. Pd  
NIP. 19680109 199403 1 001

CS Dipindai dengan CamScanner



*Lampiran 21 Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)*





 **LPPM**  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

 **KAMPUSMAS**

# Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0456/K.LPPM/KKN.54/08/2024

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **VENY DWI UTAMI**  
NIM : **214110401120**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-54 Tahun 2024,  
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **88 (A)**.



*Certificate Validation*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS DIRI

1. Nama Lengkap : Veny Dwi Utami
2. NIM : 214110401120
3. Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 7 Januari 2004
4. No. Telepon/ HP : 08985175629
5. Email : venydwi493@gmail.com
6. Alamat : Karanggude kulon RT 04 RW 01  
Kecamatan Karanglewas, Kabupaten  
Banyumas, Jawa Tengah
7. Nama Ayah : Sutarno
8. Nama Ibu : Nurnaningsih

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD/ MI : SD Negeri 2 Karanggude (2009-2015)
2. SMP/ MTS : SMP Negeri 1 Karanglewas (2015-2018)
3. SMA/ MA : SMA Negeri 3 Purwokerto (2018-2021)
4. S1, Tahun Masuk : UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2021)

Purwokerto, 24 Maret 2025



Veny Dwi Utami

NIM. 214110401120