

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA
MIFTAHUSSA'ADAH**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

SARAH WULANDARI

NIM: 2412008067



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2024**



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK**

**PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
Skripsi Berjudul**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA
MIFTAHUSSA'ADAH BEKASI**

Oleh:

Nama : SARAH WULANDARI
NIM : 2412008067
Jurusan : Manajemen

Telah disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 5 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Dyah Purwaningsih, S.Si., MM

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

Mengesahkan

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, MS



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI GURU
MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA MIFTAHUSSA'ADAH BEKASI**

Oleh:

Nama : SARAH WULANDARI
Nim : 2412008067
Jurusan : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada:

Hari : Senin
Tanggal : 05 Agustus 2024
Waktu : 13.00 WIB

YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Penguji I : Sentot Eko Baskoro S. Si, MM, MH  (.....)

Penguji II : Bambang Suntoro SE, MM  (.....)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

iii

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SARAH WULANDARI
NIM : 2412008067
Jurusan : Manajemen
Nomor KTP : 3216185504020005
Alamat : Kp. Sadang RT 01/RW 02 Desa Cikarageman Kec.
Setu Kab. Bekasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru MIS Miftahussa'adah Bekasi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalty Non-Eksekutif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan media lain bagi kepentingan akademisi baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar ke sarjana saya apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya

Depok, 25 Juli 2024



SARAH WULANDARI

ABSTRAK

SARAH WULANDARI. NIM 2412008067. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Miftahussa'adah Bekasi

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Miftahussa'adah Bekasi.

Adapun metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik/Guru. Kunci informan pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di MIS Miftahussa'adah Bekasi. Teknik pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi, bahwa ada 12 Peran kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru.

Kata kunci : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja, Dan Motivasi Guru

ABSTRACT

SARAH WULANDARI. NIM 2412008067. *The role of principal leadership in improving the performance and motivation of teachers at the Miftahussa'adah Private Madrasah Ibtidaiyah Bekasi.*

This research aims to describe the role of the Principal's Leadership in improving the performance and motivation of teachers at the private Madrasah Ibtidaiyah Miftahussa'adah Bekasi.

Meanwhile, this research method uses a qualitative approach, namely information in the form of letters, not numbers. Meanwhile, the informants in this research are school principals, teaching staff, or teachers. The key informant in this research is the Principal because every day he is directly involved with the activities of teaching staff in the learning process at the Miftahu Saada Private Madrasah Bekasi. The data collection technique is using interview techniques, observation, and documentation. Testing the validity of the data uses technical triangulation

The results of this research indicate that there is a significant role for Principal Leadership in improving teacher performance and motivation at MIS Miftahu Saada Bekasi. That there are 12 Principal Leadership roles carried out by Principals in improving teacher performance and motivation.

Keywords: The leadership role of the school principal, performance and teacher motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah, karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru MIS Miftahussa'adah Bekasi ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena penulis ingin mengetahui bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Oleh sebab itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui peran kepemimpinan tersebut.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Mildy Rifa'i, SE. selaku Ketua Nusa Jaya yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ini dengan baik
2. Prof. Dr. Abdul Hamid, MS. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici
3. Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B
4. Aldi F. Dira, SE, MM. selaku Pimpinan Cabang STIE Gici Business School Bekasi.
5. Dr. Dyah Purwaningsih, S.Si, MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi.
6. Hj Komariah S.Pd.I. selaku Kepala Sekolah MIS Miftahussa'adah Bekasi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya Jurusan Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
9. Para staf dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati
10. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Saripudin. Terima kasih telah percaya atas semua keputusan yang telah penulis ambil untuk melanjutnya mimpi nya. Serta cinta, do'a, support, dan motivasi yang selalu membuat penulis percaya bahwa penulis mampu menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

11. Pintu surgaku, Ibunda Ijah Khadijah. Mustahil penulis mampu melewati semua permasalahan yang penulis alami selama ini jika tanpa do'a, ridha, dan dukungan dari beliau. Terima kasih ibu, berkatmu ternyata penulis mampu.
12. Adik tercinta, Wulan Aulia dan Trisna Syahri Ramadhan. Terima kasih telah memberi semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis.
13. Rama Fadila, terima kasih atas dukungan, motivasi, do'a serta cinta yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih telah setia meluangkan waktunya untuk menjadi tempat dan pendengar yang baik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Ayu Mela, selaku sahabat yang selalu menemani, memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Refi Aprilia Putri selaku sahabat penulis sejak kecil, terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
16. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang telah bersama-sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.
17. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Harapannya, dimasa yang akan datang nanti penulis mampu menulis lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua selalu diberikan kesuksesan. Aamiin.

Depok, 25 Juli 2024
Penulis

SARAH WULANDARI

NIM: 2412008067

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR SIDANG.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.6. Tujuan Penelitian.....	8
1.7. Manfaat Penelitian.....	8
1.8. Sistematika Penulisan.....	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kepemimpinan.....	10
2.1.2. Kepala Sekolah.....	12
2.1.3. Kinerja Guru.....	16
2.1.4. Motivasi.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Konseptual.....	27

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2. Jenis Penelitian.....	28
3.3. Sumber Data.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	29

3.5. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	32
4.1.1. Sejarah Madrasah.....	32
4.1.2. Identitas Madrasah.....	32
4.1.3. Visi, Misi, dan Tujuan.....	33
4.1.4. Struktur Organisasi.....	34
4.1.5. Data Tenaga Pengajar.....	34
4.1.6. Data Jumlah Siswa.....	35
4.1.7. Data Sarana dan Prasarana.....	36
4.2. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru	
4.3. Hasil.....	39
4.4. Pembahasan.....	45
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.	
5.1. Simpulan.....	53
5.2. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Guru MIS Miftahussa'adah.....	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	28
Tabel 4.1. Data Tenaga Pendidik.....	34
Tabel 4.2. Data Rombongan Belajar.....	35
Tabel 4.3. Data Sarana Sekolah.....	36
Tabel 4.4. Data Prasarana Sekolah.....	37
Tabel 4.5. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah.....	46
Tabel 4.6. Hasil Wawancara dengan Guru.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	56
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian.....	57
Lampiran 3. Wawancara dengan Kepala Sekolah.....	58
Lampiran 4. Wawancara dengan Guru	59
Lampiran 5. Hasil Wawancara.....	60
Lampiran 6. Kartu Bimbingan.....	67
Lampiran 7. Hasil Turnitin.....	68
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup.....	69
Lampiran 9. Dokumentasi.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen menurut Stoner adalah seni dalam mengatur sebuah organisasi untuk mengoptimalkan fungsi-fungsinya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. ini melibatkan serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. (Munajat, 2021: 11)

Werther dan Davis dalam Indahingwati dan Nugroho (2020 :22) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seorang pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi pokok dari sumber daya adalah kontribusinya terhadap suatu organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan dari kontribusi terhadapnya yang pada giliran akan menentukan dimana kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Di era yang terus berubah dan berkembang saat ini, pelaksanaan pendidikan menjadi landasan yang tak terhindarkan untuk menyesuaikan dengan perubahan zaman. Hal ini mendorong perlunya inovasi dan peningkatan dalam penyelenggaraan pendidikan, di mana tujuan pendidikan menjadi fokus utama. Sebuah pendidikan tanpa arah yang jelas dapat menjadi sia-sia, oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat di sekolah menjadi kunci untuk mengarahkan proses pendidikan ke arah yang tepat. Dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang cepat, para pemimpin pendidikan dihadapkan pada tuntutan untuk mengadaptasi strategi-strategi baru. Sesuai dengan semangat UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, pendidikan bukan sekadar proses rutin, melainkan usaha sadar yang terencana untuk menciptakan lingkungan belajar yang memberdayakan. Peserta didik diharapkan mampu mengembangkan berbagai aspek diri secara aktif, mulai dari dimensi spiritual dan moral hingga kecerdasan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam pendidikan bukan hanya sekadar administrasi, tetapi juga menginspirasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah menuju visi pendidikan yang inklusif dan berkualitas.

Dalam menghadapi tantangan zaman, pemimpin pendidikan perlu mengadopsi strategi yang inovatif dan adaptif. Mereka harus menjadi katalisator perubahan yang mampu merespons dinamika yang terus berubah dalam pendidikan. Dengan demikian, mereka tidak hanya memimpin sekolah secara efektif, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mampu menghadapi tantangan dan mengarahkan pendidikan menuju masa depan yang lebih cerah dan inklusif.

Pendidikan adalah kunci yang membedakan manusia dari makhluk lainnya, memberikan dimensi unik pada kehidupan kita. Meskipun hewan juga memiliki proses pembelajaran, namun bagi manusia, belajar memiliki makna yang lebih dalam: itu adalah perjalanan menuju kedewasaan dan penemuan diri yang lebih mendalam. Oleh karena itu, pendidikan menjadi jembatan yang menghubungkan kita dengan pengetahuan, baik melalui lembaga formal maupun informal, membantu kita dalam proses transformasi menuju puncak potensi kita.

Menurut pandangan Atmodiwirio, kepemimpinan dalam bidang pendidikan menjadi fokus utama karena diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas di berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pelaku. Esensi dari pendidikan adalah mempersiapkan individu yang siap untuk diajarkan dan diterapkan dalam masyarakat. Kepemimpinan pendidikan dalam era reformasi menuntut figur yang memiliki wawasan yang luas, mampu mengakomodasi beragam pandangan dari masyarakat yang semakin matang. Para profesional di bidang ini menjadi motor penggerak dalam menghadapi tantangan-tantangan modern yang semakin kompleks. Seorang pemimpin pendidikan tidak hanya dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah-masalah di sekolah, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan demokratis di mana partisipasi aktif dari semua anggota sekolah didorong, memberikan ruang bagi gagasan dan ide-ide baru untuk berkembang.

Pemimpin dalam konteks pendidikan juga harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru yang mendorong perkembangan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Tilaar menegaskan bahwa seorang pemimpin profesional tidak hanya perlu menguasai visi, misi, dan program-program yang telah disepakati, tetapi juga strategi yang tepat sesuai dengan potensi masyarakat untuk melaksanakan program-program tersebut. Kemahiran manajerial seorang pemimpin

ini memerlukan pengetahuan yang luas dalam manajemen, khususnya manajemen pendidikan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin profesional harus dapat merancang dan mengembangkan struktur organisasi pendidikan yang efisien agar sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.

Peran kepala sekolah atau pemimpin yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, karena mampu memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat. Kepala sekolah yang adil dan memberikan perhatian serta pengakuan atas prestasi kerja guru akan mendorong mereka untuk lebih berdedikasi. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan situasional dianggap penting, yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi dan kondisi sekolah tertentu. Kedudukan kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan sangatlah penting karena kesuksesan lembaga tersebut sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengatur dan membimbing para guru serta staf lainnya. Kualitas kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Seorang pemimpin yang sukses mampu mengelola organisasinya dengan baik, mengantisipasi perubahan, mengoreksi kelemahan, dan membawa organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.1. Data Absensi Kehadiran Guru MIS Miftahussa'adah Bekasi Pada Bulan Juli Mulai Tanggal 15 s/d 30 Juli

No	Nama Guru	Jabatan	Hari Kerja	Total kehadiran	Keterangan			Total
					S	I	A	
1	H. Ahmad Yani	Ketua Yayasan	15	15	-	-	-	
2	Hj. Komariah, S.Pd.I	Kepala Sekolah	15	15	-	-	-	
3	Nani Suryani, S. Ag	Bendahara	15	15	-	-	-	
4	Nuryanah, S.Pd.I		15	15	-	-	-	
5	Warnih, S.Pd.I		15	15	-	-	-	

6	Nurisna Purwalisyani, S.Pd		15	15	-	-	-	
7	Nuraeni, S.TH.I		15	15	-	-	-	
8	Novia Indriyani, S.Pd.I		15	15	-	-	-	
9	Nurzakiyah, S.Pd		15	15	-	-	-	
10	Amelia Fitri Balqis		15	15	-	-	-	
11	M. Irwan Efendi T, S.Pd		15	15	-	-	-	
12	Dewi Komalasari, S.Pd		15	15	-	-	-	
13	Yayu Setiawati, S.Pd		15	15	-	-	-	
14	Nubidatus Sa'niyah		15	15	-	-	-	
15	Vina Uljannah, S.Pd		15	15	-	-	-	
16	Dwi Rachmawati, S.Pd		15	15	-	-	-	
17	Diky Fajar W, S.Pd.I M.M		15	15	-	-	-	
18	Umayiroh		15	15	-	-	-	
19	Robiah Al Adawiyah		15	15	-	-	-	
20	Omay Sari Indah, S.Pd.I		15	15	-	-	-	
21	Elia Sandra		15	15	-	-	-	
22	Vani Musyfiqoh		15	15	-	-	-	
23	Siti Nurjanah		15	15	-	-	-	

Sumber: MIS Miftahussa'adah Bekasi

Dalam konteks lembaga pendidikan, seleksi dan persiapan pemimpin menjadi langkah krusial, karena peran pemimpin memiliki dampak besar terhadap kondisi keseluruhan organisasi. Kemajuan atau kemunduran lembaga pendidikan lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan daripada faktor-faktor lainnya. Meskipun ada kontribusi dari faktor-faktor lain, posisi pemimpin tetap menjadi faktor paling dominan yang menentukan arah masa depan lembaga pendidikan. Dengan demikian, penulis menyatakan bahwa kualitas suatu lembaga pendidikan dapat diketahui melalui kinerja pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru. Seorang pemimpin yang berhasil mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru, sehingga menciptakan pendidikan yang berkualitas. Semua pencapaian ini tentunya terkait erat dengan upaya dan inisiatif yang diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru.

Prestasi kinerja guru mencerminkan pencapaian mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban, yang dibangun atas dasar pengalaman, dedikasi, dan manajemen waktu yang efisien. Tingkat profesionalitas seorang guru berdampak signifikan pada kualitas kerjanya, yang melibatkan berbagai aktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan. Guru bertanggung jawab atas mengajar, membimbing, dan mengarahkan siswa menuju kedewasaan dan kematangan mereka.

Berikut adalah tanggung jawab dan tugas-tugas yang diemban oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan perannya:

1. Melakukan kunjungan kelas secara teratur.
2. Melakukan observasi secara langsung terhadap proses pembelajaran.
3. Memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru-guru
4. Menyiapkan waktu untuk komunikasi secara terbuka bersama guru
5. Aktif menyelenggarakan pertemuan
6. Memberi penghargaan bagi guru yang berprestasi dan berkinerja baik
7. Membangun hubungan yang kuat dengan guru
8. Memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab
9. Menjadi teladan yang baik bagi guru dalam hal ketepatan waktu.
10. Membimbing dan membantu guru dalam memecahkan masalah
11. Menerapkan program khusus untuk memotivasi guru

Kinerja guru yang baik tercermin dalam tiga hal utama:

1. Pendidikan, di mana guru memberikan teladan yang baik kepada siswa dan selalu memperhatikan perkembangan mereka.
2. Pengajaran, yang meliputi persiapan yang matang sebelum mengajar, penguasaan materi serta metode pengajaran, dan evaluasi yang cermat terhadap hasil pembelajaran.
3. Pelatihan, di mana guru membimbing siswa untuk menjadi disiplin dan bertanggung jawab, serta melatih mereka agar siap berkontribusi sebagai warga masyarakat yang positif.

Berdasarkan konsep ini, kinerja guru dapat diukur dari kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran, memberikan pembinaan kepada siswa, dan mendorong mereka menjadi profesional yang kompeten dalam memenuhi kebutuhan mereka. Berdasarkan hasil dari uraian latar belakang diatas, oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru MIS Miftahussa'adah”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut ini adalah beberapa masalah yang sekiranya dapat muncul dan telah diidentifikasi oleh penulis:

1. Masalah pertama yang dapat diidentifikasi adalah kurangnya motivasi yang dirasakan oleh sebagian guru di MIS Miftahussa'adah. Ini dapat mengakibatkan penurunan semangat dan kinerja yang kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
2. Kinerja guru yang tidak mencapai standar yang diharapkan juga merupakan masalah yang perlu diatasi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya dukungan atau arahan yang jelas dari kepala sekolah.
3. Kemungkinan terdapat masalah dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah di MIS Miftahussa'adah yang kurang mampu memotivasi atau menginspirasi staf pengajar secara efektif. Ini dapat menghambat kemajuan dan pertumbuhan sekolah secara keseluruhan.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan difokuskan pada lingkungan pendidikan MIS Miftahussa'adah, sebuah madrasah ibtidaiyah yang menjadi pusat perhatian. Fokus utamanya adalah peran yang dimainkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah tersebut. Dalam rangka memahami peran kepemimpinan kepala sekolah secara mendalam, penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Hal ini mencakup strategi-strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, serta dampaknya terhadap semangat dan produktivitas para guru.

Penelitian akan mengadopsi pendekatan kualitatif, yang memungkinkan untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang dinamika internal sekolah. Ini melibatkan wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru-guru, observasi langsung di lingkungan sekolah, serta analisis dokumen terkait kebijakan dan praktik kepemimpinan. Dengan memperhatikan konteks MIS Miftahussa'adah dan membatasi ruang lingkup penelitian pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya dan relevan bagi pengembangan pendidikan di sekolah tersebut.

1.4. Perumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menggali data yang dapat memberikan solusi terhadap ketidaksesuaian antara harapan yang diinginkan dengan realitas yang ada. Dalam konteks ini, masalah muncul dari kesenjangan antara ekspektasi terhadap kinerja dan motivasi guru dengan kondisi aktual di MIS Miftahussa'adah.

Dengan mempertimbangkan konteks dan pemahaman yang ada, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru di MIS Miftahussa'adah?
2. Apa dampak yang dirasakan para guru akibat adanya strategi kepemimpinan yang diberikan oleh Kepala Sekolah.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru MIS Miftahussa'adah Bekasi. Dalam penelitian ini, partisipan yang dilibatkan terdiri dari Kepala Sekolah, bendahara, guru kelas 1, guru kelas 2, serta guru kelas 6.

1.6. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Memahami peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di MIS Miftahussa'adah.
2. Untuk mengeksplorasi strategi kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru di MIS Miftahussa'adah.
4. Untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di lingkungan MIS Miftahussa'adah.

1.7. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru, yang dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dan para pemangku kepentingan dalam pengembangan kebijakan pendidikan.
2. Menyediakan pandangan yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru, sehingga dapat membantu identifikasi area-area potensial untuk perbaikan dan pengembangan di sekolah.
3. Memberikan wawasan kepada kepala sekolah tentang strategi-strategi kepemimpinan yang efektif dalam membimbing dan memotivasi staf pengajar, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
4. Membantu pengembangan praktik-praktik terbaik dalam manajemen sekolah dan pengembangan staf pengajar, yang dapat berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa

5. Memberikan sumbangan baru dalam literatur akademis tentang kepemimpinan pendidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja guru di sekolah menengah Islam.

1.8. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature yang berhubungan dengan penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) yang berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok agar bertindak sesuai yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai salah satu fungsi manajemen, Kepemimpinan melibatkan pengaruh, arahan, motivasi dan pengawasan terhadap untuk menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kemampuan kepemimpinan atau leadership seorang manajer sangat mempengaruhi kinerja organisasi khususnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Asrin, 2021: 43)

Menurut Hoy dan Miskel, berbagai definisi kepemimpinan dari beberapa buku dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dilihat sebagai kekuatan yang mendasari sifat alami individu yang memiliki kekuatan.
- b. Kepemimpinan dianggap sebagai awal dari implementasi struktur baru atau prosedur baru untuk mencapai tujuan organisasi atau mengubah tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh James Lippman dalam karyanya.
- c. Definisi kepemimpinan oleh Ralph M. Stogdill menggambarkan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas kelompok yang diorganisasi menuju pencapaian tujuan.
- d. Robert J. House dan Marry L. Batz menyatakan bahwa kepemimpinan terjadi dalam kelompok yang melibatkan pengaruh terhadap perilaku anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok.

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Asrin (2021: 46) gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Demokratis adalah pemimpin yang mempertimbangkan masukan dari bawahannya sebelum membuat keputusan, memungkinkan mereka untuk menyuarkan pendapat mereka secara bebas untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah
- b. Kepemimpinan Otoriter merupakan pemimpin yang mengambil keputusan secara absolut tanpa memperhatikan pendapat atau dampaknya pada bawahan
- c. Kepemimpinan Delegatif (*Laissez-Faire*) merupakan pemimpin yang memberikan otoritas kepada timnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri.
- d. Kepemimpinan Strategis merupakan pemimpin menetapkan tujuan dan logika yang jelas, memberi kesempatan untuk berkembang, dan memastikan kondisi kerja yang kondusif.
- e. Kepemimpinan Transaksional merupakan pemimpin yang memberi imbalan kepada timnya jika pengerjaan sesuai target dan arahan. Imbalan dapat berupa insentif tambahan, makanan atau uang.
- f. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin berupaya untuk mengubah tim ke arah yang lebih baik dengan menambah keterampilan dan kemampuan, serta mengatur tenggat waktu yang lebih ketat seiring dengan perkembangan tim.
- g. Kepemimpinan Karismatik merupakan pemimpin yang mampu menggerakkan dan menginspirasi timnya secara alami untuk mencapai tujuan mereka, seringkali karena karisma dan kepribadiannya yang kuat.

2. Peranan Pimpinan dalam Pendidikan

A. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia secara rohani dan jasmani. melalui pendidikan, seseorang dapat menjadi lebih dewasa dan mengatasi buta huruf, serta mengembangkan keterampilan, kemampuan mental, dan lain sebagainya. Tujuan utamanya adalah meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani, dan akhlak anak agar mereka mencapai cita-cita tertinggi dan memiliki kehidupan yang bahagia serta bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat,

bangsa, negara, dan agama. Pendidikan juga membantu anak untuk menjadi mandiri, bertanggung jawab, dan membimbing mereka menuju kedewasaan. (Tukiran, 2020: 133)

Pendidikan merupakan proses untuk menyempurnakan manusia secara fisik dan mental, serta membentuk kesadaran spiritual terhadap Tuhan dalam aspek intelektual, emosional, dan kemanusiaan. Setiap negara maju mengakui pentingnya pendidikan karena berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan negara tersebut. Kualitas masyarakat dan bangsa sangat dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima rakyatnya. Pendidikan juga merupakan tanggung jawab moral yang diemban oleh orang tua, guru, tokoh agama, dan masyarakat dewasa secara umum. Dengan memberikan dampak positif pada generasi muda, pendidikan berperan penting dalam menyiapkan generasi yang berkualitas untuk masa depan negara. (Tukiran, 2020: 133)

Pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, serta membantu dalam menyelesaikan berbagai persoalan baik dalam konteks pendidikan maupun kehidupan sehari-hari. Di Indonesia, pendidikan memberikan pengetahuan tentang moral, agama, kedisiplinan, dan lainnya. pengembangan pikiran terjadi di sekolah atau perguruan tinggi melalui pemecahan masalah, analisis, dan penarikan kesimpulan dalam berbagai bidang studi. (Tukiran, 2020: 134)

2.1.2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses pemimpinnya, yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki, dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. (Munajat, 2021: 18)

Daryanto menjelaskan dalam munajat (2021: 18) bahwa kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab atas semua kegiatan di sekolah, memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mengorganisir seluruh kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan berdasarkan pancasila.

Mulyasa menjelaskan dalam munajat (2021: 18) bahwa kepala madrasah berperan sebagai motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah adalah pimpinan utama dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas kelancaran operasional sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Seorang kepala sekolah juga harus dapat meyakinkan masyarakat bahwa semua aspek, seperti perencanaan kurikulum, pemanfaatan sumber daya guru, perekrutan siswa, kerjasama dengan orang tua, dan hasil belajar yang berkualitas, telah berjalan dengan baik. (Munajat, 2021: 18).

1. Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Munajat (2021: 26) sebagaimana tertulis pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pasal 11 ayat 1 dinyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan sosial.

Berikut adalah dimensi kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah:

a. Kepribadian

- 1) Memiliki akhlak mulia, memperkaya budaya dan tradisi kebaikan, serta menjadi teladan moral bagi komunitas di sekolah/madrasah;
- 2) Menunjukkan integritas kepribadian sebagai pemimpin;
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi;
- 5) Mampu mengendalikan diri saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah;
- 6) Memiliki bakat dan minat dalam kepemimpinan pendidikan.

b. Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan;
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal;
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif;
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik;
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
- 7) Mengelola saran dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pendirian dukungan ide, sumber belajar dan pembinaan sekolah/madrasah;
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik;
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional;
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien;
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah;
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah;
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah;
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah;
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif;
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah;
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Supervisi

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru;
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat;
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial

- 1) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah;
- 2) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan;
- 3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. dengan demikian dapat diartikan secara sederhana kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. (Munajat, 2021: 17)

3. Peran dan fungsi kepala sekolah

Menurut Munajat (2021: 22) Peran kepala sekolah dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Sebagai edukator: kepala sekolah bertanggung jawab untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan empat aspek utama kepada para tenaga kependidikan, yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistic.
- b. Sebagai manajer: kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar lembaga pendidikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai administrator: bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga.
- d. Sebagai supervisor: meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk kemajuan lembaga.
- e. Sebagai leader: memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.
- f. Sebagai inovator: bertugas mencari, menentukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di lembaga.
- g. Sebagai motivator: memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan efektif jika dapat mendorong, mempengaruhi, dan menggerakkan kegiatan serta tingkat kinerja kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala sekolah yang mengarah pada kemajuan mendasar merupakan bagian integral dari tugas dan tanggung jawabnya, dengan fungsi utamanya menciptakan kegiatan belajar yang efektif dan efisien.

2.1.3. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris dikenal sebagai *Job Performance*, mengacu pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini bukanlah karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari kemampuan tersebut dalam aksi nyata. Kinerja adalah hasil dari kerja keras seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. (Indahingwati dan Nugroho, 2020: 211)

Suparyadi dalam Indahingwati dan Nugroho (2020: 212) menyatakan bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan oleh organisasi untuk mengelola kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, yaitu memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengertian Guru

Kata “guru” dalam bahasa sanskerta secara etimologi berasal dari dua suku kata yaitu gu artinya *darkness* (kegelapan) dan ru artinya *light* (cahaya terang). Dalam arti hariah, guru atau pendidik adalah orang yang menunjukkan cahaya pengetahuan dan menghilangkan kegelapan kebodohan. Oleh karena itu, guru dihormati karena pengetahuannya, kebijaksanaannya, dan kemampuannya memberikan pencerahan kepada orang lain. Dalam kamus besar bahasa indonesia, guru merujuk kepada pendidik profesional yang memiliki berbagai tugas, termasuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. (Sofi’i, dkk 2022: 53)

lebih lanjut Djojonegoro yang dikutip oleh Sofi’i, dkk (2022: 54) menjelaskan bahwa dalam sistem pendidikan indonesia, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik di berbagai jalur pendidikan formal, termasuk pendidikan dasar dan menengah. Secara hukum, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru lebih merujuk pada profesi yang mirip dengan makna “*teacher*”

Sahabuddin dalam Sofi’i, dkk (2022: 54) menjelaskan dalam proses belajar mengajar, guru memiliki peran penting sebagai pencetak kepribadian, penyampai pengetahuan, dan contoh yang ditiru. Guru pembimbing adalah individu yang secara khusus bertanggung jawab memberikan bimbingan dan konseling kepada seluruh peserta didik di sekolah, dengan tujuan membantu mereka mengatasi berbagai masalah atau kesulitan yang dapat menghambat perkembangan optimal.

3) **Indikator Kinerja Guru**

Menurut Danim yang di kutip oleh Hafidulloh, dkk (2021: 57) kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.

Muhlisin dan Kresnawati dalam Hafidulloh, dkk (2010: 58) mengungkapkan indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa;
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- d. Pemberian tugas tugas kepada siswa;
- e. Kemampuan mengelola kelas;
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

4) **Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson yang dikutip dalam Indahingwati dan Nugroho (2020: 212) adalah variabel individu, psikologis, dan variabel organisasi yaitu:

- a. Variabel Individu: meliputi kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, serta latar belakang seperti keluarga, status sosial, pengalaman, dan faktor demografis seperti usia, asal, dan jenis kelamin.
- b. Variabel Psikologis: Termasuk persepsi, sikap, kepribadian, proses belajar, dan motivasi individu.
- c. Variabel Organisasi: Melibatkan sumber daya organisasi, gaya kepemimpinan, system imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

5) **Tugas Dan Tanggung Jawab Guru**

Arikunto dalam Hafidulloh, dkk (2021 :32) menjelaskan tugas dan tanggung jawab guru sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administrator kelas
- d. Guru sebagai pengembang kurikulum
- e. Guru sebagai pengembang profesi
- f. Guru sebagai pembina hubungan dengan masyarakat.

2.1.4. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa inggris, “*Movere*” sering disamakan dengan “*Motivation*” yang mengacu pada pemberi motif. Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberi motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif, yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, seperti mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, dan kebutuhan akan penghargaan (Indahingwati dan Nugroho, 2020: 131)

Suparyadi dalam Indahingwati dan Nugroho (2020: 133) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul karena adanya kebutuhan atau keinginan yang mendorong dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan atau insentif tertentu. Sementara menurut Fahmi dalam Indahingwati dan Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

1. Teori Motivasi

Indahingwati dan Nugroho (2020: 136) mengungkapkan teori tentang motivasi tersebar luas di berbagai bidang studi seperti psikologi, manajemen, sosial, dan lainnya, salah satu teori motivasi yang umum dikenal adalah:

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow,

Juga dikenal sebagai “*Theory Of Human Motivation*”. teori ini menyatakan bahwa individu bertindak atau bekerja karena dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan seseorang berkembang secara bertingkat, artinya ketika satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul sebagai prioritas. tahapan kebutuhan tersebut berjenjang, dimulai dari

kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi, hingga mencapai tingkat kebutuhan kelima. kelima tingkat kebutuhan tersebut yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) adalah kebutuhan paling dasar seperti makanan, minuman, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, baik fisik maupun mental, psikologis, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*) adalah kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok, berinteraksi, berafiliasi, dan mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*) adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Actualization Needs*) adalah kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi, ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

b. Teori ERG oleh Clayton Aldelfer

Merupakan pengembangan dari teori Maslow yang mengatasi beberapa kelemahan dalam teori Maslow. Teori ERG menggunakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

E= Eksistensi (*Existence*)

R= Keterhubungan (*Relatedness*)

G= Pertumbuhan (*Growth*)

Perbedaan antara teori Maslow dan teori ERG adalah:

- 1) Dalam teori ERG, lebih dari satu kebutuhan dapat ada secara bersamaan.
- 2) Jika kepuasan dari kebutuhan tingkat tinggi terhambat, dorongan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah dapat meningkat.

Sementara teori hierarki kebutuhan Maslow bersifat lebih kaku, memerlukan pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah sebelum kebutuhan yang lebih tinggi dapat dipenuhi. Dalam teori ERG, seseorang dapat mengembangkan atau mencapai aktualisasi diri bahkan jika kebutuhan eksistensi dan keterhubungan belum sepenuhnya terpenuhi, dan tiga kelompok kebutuhan dapat berlangsung secara bersamaan.

c. Teori dua faktor Herzberg

Dikenal dengan model dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

- 1) faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong prestasi dan berasal dari dalam diri seseorang, seperti jenis pekerjaan, keberhasilan, peluang pertumbuhan, kemajuan karier, dan pengakuan orang lain.
- 2) faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri individu dan mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk status dalam organisasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, gaya pengawasan, kebijakan organisasi, administrasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan.

Salah satu tantangan dalam menerapkan teori Herzberg adalah memperhitungkan faktor mana yang lebih berpengaruh dalam kehidupan seseorang, apakah itu faktor intrinsik atau faktor ekstrinsik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Indahingwati dan Nugroho (2020: 146)

Faktor intern yang berasal dari individu sendiri mencakup:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Manusia memiliki kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidupnya, yang mendorong untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan

b. Keinginan untuk memiliki.

Dorongan untuk memiliki barang-barang tertentu dapat menjadi motivasi untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Individu ingin diakui dan dihormati oleh orang lain, dan keinginan ini bisa menjadi motivasi untuk bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Pengakuan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, dan perlakuan adil dari pimpinan atau perusahaan dapat menjadi motivasi bagi individu.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Dorong untuk memiliki kekuasaan atau pengaruh dalam lingkungan kerja juga menjadi motivasi bagi sebagian orang.

Faktor ekstern juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut meliputi:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman, dan bebas dari gangguan akan meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan lingkungan lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan kreativitas dan menyebabkan kelelahan.

b. Kompensasi yang memadai.

Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.

c. Supervisi yang baik.

Peran supervisor yang melakukan supervisi dengan baik dapat mempengaruhi motivasi kerja bagi karyawan. supervisi yang dekat, memahami pekerjaan, dan memiliki sifat kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang bersemangat.

d. Jaminan pekerjaan.

Adanya jaminan pekerjaan memberikan kepastian kepada karyawan dan dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan baik.

e. Status dan tanggung jawab.

Status dalam jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi motivasi karena menunjukkan kepercayaan dari perusahaan dan memberikan rasa pencapaian dalam tugas sehari-sehari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan kerja yang fleksibel dapat memberikan perlindungan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

3. Indikator Motivasi

Maslow dalam Indahingwati dan Nugroho (2020 :144) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut;

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar seperti makanan, minuman, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- b. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, baik fisik maupun mental, psikologis, dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok, berinteraksi, berafiliasi, dan mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi, ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

4. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang umum digunakan untuk menjelaskan sumber motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri, dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri. (Indahingwati dan Nugroho. 2020: 135)

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik timbul karena motif yang berasal dari dalam diri pegawai. Faktor-faktor individu yang mendorong pegawai untuk bertindak meliputi:

- 2) Minat: Pegawai akan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- 3) Sikap pegawai: Pegawai dengan sikap positif terhadap pekerjaan akan berpartisipasi dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kebutuhan: Pegawai yang memiliki kebutuhan tertentu akan berusaha memenuhinya melalui aktivitas atau kegiatan yang sesuai.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena pengaruh dari luar. Dua faktor utama yang terkait dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam sebuah organisasi meliputi:

- 1) Motivator: Ini mencakup prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk pengembangan diri, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kesehatan kerja: Ini mencakup kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran yang penting dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman kita tentang berbagai topik. Dengan mempelajari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, para peneliti dapat memperoleh landasan yang kokoh untuk menyusun kerangka kerja penelitian baru. Selain itu, penelitian terdahulu juga membantu mengidentifikasi area-area di mana pengetahuan masih kurang atau pertanyaan-pertanyaan yang masih belum terjawab, membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan inovatif. Dengan demikian, penelitian terdahulu bukan hanya menjadi titik awal bagi penelitian baru, tetapi juga memainkan peran penting dalam memperkaya dan memajukan bidang ilmu pengetahuan. Berikut ini adalah beberapa referensinya:

1. Skripsi Ma'shumah, berjudul "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah Surakarta", menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode analisis data yang diterapkan adalah triangulasi sumber dan metode, dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Muhammadiyah PK Kartasura memainkan berbagai peran, termasuk sebagai manajer yang memberikan perencanaan dan evaluasi, seperti membentuk tim SC dan OC serta melakukan evaluasi mingguan. Peran manajerial ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

2. Skripsi Putri, berjudul "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Muhammadiyah Bandar Lampung", menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru telah berjalan baik, namun masih terdapat dua indikator yang belum terlaksana sepenuhnya. Kesimpulannya, peran kepala madrasah yang baik berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja guru, dan hal ini penting untuk mengembangkan mutu pengajaran di sekolah.

3. Skripsi Nadia, berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung", menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka, serta memberikan penekanan pada disiplin kepada guru dan warga sekolah.

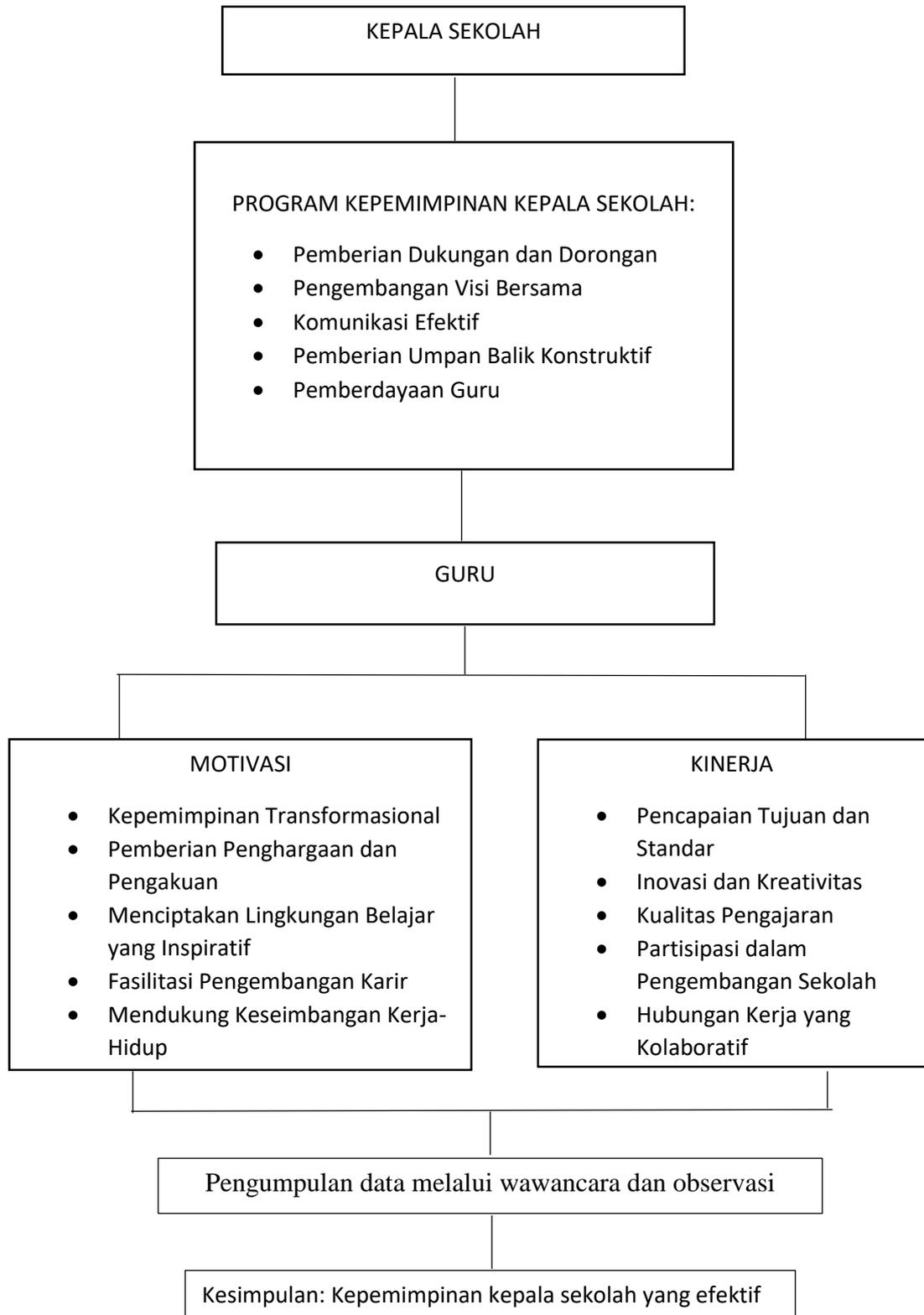
4. Skripsi Novita Sari, berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MI MA’ARIF NU Mangunsari Cabean Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga”, menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Ma’rif NU Mangunsari memiliki peran yang beragam, antara lain sebagai educator yang memberikan teladan, manager yang melaksanakan program jangka panjang dan pendek, administrator yang mengelola kurikulum, supervisor yang melakukan evaluasi akademik secara formal dan nonformal, leader yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah, serta motivator yang memberikan dorongan kepada guru dan siswa untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Ahmad Kadapi Faisal	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mtsn 1 Kota Makassar	Kepemimpinan Kinerja Guru	Reduksi Data, Penyajian Data, Dan Verifikasi	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di MTSN 1 Kota Makassar dengan baik.
Leni Anggraini	Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Muhammadiyah Bandar Lampung	Kinerja Guru	Reduksi Data, Tringulasi Data, Verifikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTS Muhammadiyah Bandar Lampung telah melaksanakan tugas nya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada.
Nadia Nabilla Rosya	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Islam Cendikia Bandar Lampung	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru	Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi Dan Triangulasi Data	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka, serta

				memberikan penekanan pada disiplin kepada guru dan warga sekolah.
Tri Novita Sari	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MI Ma'arif NU Mangunsari Cabean Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga Tahun Pelajaran 2017/2018	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kualitas Pendidikan	Wawancara, Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Ma'arif NU Mangunsari memiliki peran yang beragam, antara lain sebagai educator yang memberikan teladan, manager yang melaksanakan program jangka panjang dan pendek, administrator yang mengelola kurikulum, supervisor yang melakukan evaluasi akademik secara formal dan nonformal, leader yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah, serta motivator yang memberikan dorongan kepada guru dan siswa untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi

2.3. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di MIS Miftahussaadah, JL. MT. Haryono, RT. 03/01, Serang, Taman Rahayu, Setu, Burangkeng, Bekasi, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17320 pada bulan Februari 2024 sampai dengan Agustus 2024, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan											
		februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus					
1	Pengajuan Judul	■											
2	Persetujuan dan Dosen Pembimbing												
3	Pembagian Surat Permohonan Ijin Penelitian												
4	Penyusunan Proposal	■	■	■									
5	Seminar Proposal			■									
6	Perbaikan Hasil Seminar Proposal				■								
7	Penelitian dan Penulisan Bab 4 & 5					■	■	■	■	■	■		
8	Penyerahan Working in Progres 2										■		
9	Sidang Skripsi & Ujian Komprehensif											■	
10	Sidang Skripsi & Ujian Komprehensif (Ulang)												■
11	Perbaikan Skripsi												■
12	Persetujuan dan Pengesahan Skripsi												■

Sumber: Rencana Penelitian (2024)

3.2. Jenis Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran di lapangan tentang bagaimana kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi. Dalam Penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kualitatif yang memungkinkan mereka menggali data deskriptif dari narasi lisan maupun tulisan, yang mencerminkan beragam pandangan dan perilaku. Penelitian ini terfokus pada deskripsi langsung dari lapangan, menggunakan metode kualitatif untuk mendalami konteks. Menurut Komariah (2020:69) Pendekatan kualitatif dalam

penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang detail dan sistematis tentang realitas fenomena yang diteliti, termasuk faktor-faktor yang terlibat, karakteristiknya, dan interaksi yang terjadi realitas fenomena yang diteliti, termasuk faktor-faktor yang terlibat, karakteristiknya, dan interaksi yang terjadi.

3.3. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, sumber data tidak terbatas pada kata-kata dan tindakan semata. Dokumen, rekaman audiovisual, serta artefak budaya juga menjadi sumber yang berharga. Sumber data dapat berupa apapun yang memberikan wawasan dan pemahaman yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya mengandalkan data primer dan sekunder, tetapi juga menggali berbagai sumber data yang relevan untuk memperkaya analisis mereka. Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder:

a. **Data Primer:**

Merupakan data yang peneliti kumpulkan secara langsung melalui sumber utamanya, yaitu dalam studi ini data primernya adalah Kepala Sekolah dan 5 guru yang terdapat di Sekolah MIS Miftahussa'adah.

b. **Data Sekunder:**

yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti melalui berbagai macam data seperti; dokumen maupun surat-surat yang berhubungan dengan data penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

a. **Wawancara:**

Wawancara merupakan alat penting dalam menggali pemahaman mendalam dalam penelitian. Ini bukan hanya sekadar pertanyaan dan jawaban, melainkan interaksi langsung yang memungkinkan peneliti dan responden saling berbagi informasi. Dalam konteks penelitian ini, penggunaan wawancara baku terbuka dipilih untuk menjaga konsistensi dalam proses pengumpulan data. Dengan memiliki seperangkat pertanyaan yang sama untuk setiap responden, peneliti berharap dapat meminimalkan variasi hasil yang mungkin muncul, sehingga memastikan keakuratan dan konsistensi informasi yang diperoleh.

Selain itu, wawancara juga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengeksplorasi berbagai sudut pandang dan pengalaman individu secara langsung. Dengan melibatkan responden secara aktif, wawancara membuka pintu untuk menangkap nuansa dan detail yang mungkin terlewatkan melalui metode pengumpulan data lainnya. Oleh karena itu, wawancara baku terbuka dianggap sebagai pendekatan yang efektif dalam mendapatkan informasi yang otentik dan mendalam dalam konteks penelitian ini.

b. Observasi:

Observasi, atau pengamatan langsung, adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memerhatikan kegiatan yang tengah berlangsung. Mulai dari cara guru memberikan pelajaran, hingga bagaimana siswa belajar atau kepala sekolah memberikan arahan, semua dapat menjadi objek pengamatan. Dalam konteks penelitian ini, observasi dilakukan secara sistematis dengan menggunakan indra penglihatan untuk menganalisis kinerja dan motivasi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, observasi menjadi alat yang efektif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika interaksi dalam lingkungan pendidikan.

c. Dokumentasi:

Dokumentasi mencakup berbagai bahan tertulis dan audiovisual, sementara record merujuk pada catatan tertulis yang disiapkan oleh individu atau lembaga untuk mendokumentasikan peristiwa atau menyajikan informasi akuntansi. Teknik dokumentasi melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen dalam berbagai format, baik itu tulisan, gambar, maupun elektronik. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi yang relevan dan mendalam untuk memperkaya pemahaman mereka terhadap fenomena yang diteliti.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang sistematis dalam menyusun dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data, seleksi informasi yang relevan, serta pembuatan kesimpulan yang dapat dipahami dengan mudah. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif sesuai dengan model yang diajukan oleh

Miles dan Hubberman. Langkah-langkahnya meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan akhirnya penarikan kesimpulan.

Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali makna dan pola yang tersembunyi dalam data, serta menyajikan temuan secara jelas dan komprehensif. Analisis data juga melibatkan proses refleksi dan interpretasi yang mendalam terhadap setiap detail yang terdapat dalam data. Selain itu, dalam konteks penelitian ini, peneliti juga menggunakan pendekatan triangulasi, yaitu membandingkan dan menyelaraskan informasi dari berbagai sumber data untuk memastikan keabsahan dan keandalan temuan. Dengan demikian, analisis data bukan hanya sekadar penyusunan informasi, tetapi juga proses pemahaman yang mendalam untuk mengungkapkan esensi dari fenomena yang diteliti. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Reduksi data melibatkan proses penyederhanaan data mentah melalui seleksi, fokus, dan validasi, sehingga menghasilkan informasi yang lebih bermakna dan mempermudah proses penarikan kesimpulan.
- b. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.
- c. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data di mana hasil reduksi data dipertimbangkan dengan tujuan yang ingin dicapai. Informasi yang telah disusun kemudian dibandingkan satu sama lain untuk menarik kesimpulan yang menjadi jawaban dari permasalahan yang diteliti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Swasta Miftahussa'adah

Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Miftahussa'adah didirikan sejak tahun 2004. Pada awalnya, di desa Taman Rahayu ini tidak memiliki madrasah. Para ketua desa kemudian menyarankan untuk mendirikan sebuah madrasah karena sebelumnya desa ini hanya memiliki DTA (Diniyah Takmiliah Awaliyah). DTA adalah sistem pendidikan non-formal yang sudah diakui oleh kementerian Hukum dan HAM, dengan sistem rapat, ujian, dan kelulusan yang diatur, tetapi di Kabupaten Bekasi belum bersifat formal. Hanya di daerah Sukabumi yang sistemnya sudah formal. Formal disini berarti ketika lulusan DTA ingin mendaftar ke Sekolah Menengah Pertama (SMP), mereka harus membawa ijazah DTA. Oleh karena itu, para ketua di Taman Rahayu menyarankan untuk mendirikan sekolah yang formal.

Pada tahun 2004, MIS Miftahussa'adah belum memiliki banyak siswa, hanya ada 7 siswa karena sebagian masyarakat belum mempercayakan putra-putrinya untuk bersekolah di MIS Miftahussa'adah. Seiring berjalannya waktu, perkembangan mulai terasa pada tahun 2016, ketika banyak siswa mulai mendaftar di MIS Miftahussa'adah. Sampai saat ini, terdapat total 11 kelas dengan jumlah siswa sekitar 500 orang. Saat ini, MIF Miftahussa'adah telah banyak meraih prestasi, salah satunya adalah menjadi juara umum Kelompok Kerja Madrasah (KKM) Kecamatan Setu.

4.1.2. Identitas Madrasah

- a. Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Swasta MIFTAHUSSA'ADAH
- b. Alamat : JL. MT Haryono Rt. 003 Rw. 001 Desa. Taman
Rahayu Setu Bekasi
- c. No. Telepon : 0821-1264-8744
- d. Email : mismiftahussaadah27@gmail.com
- e. NSPN : 60709364
- f. NSM : 111232160097
- g. Nama Kepala Sekolah : Hj. Komariah, S.Pd.I
- h. Akreditasi : B

4.1.3. Visi, Misi, dan Tujuan

A. Visi

Terwujudnya peserta didik yang beriman, cerdas, terampil, mandiri, dan berwawasan global.

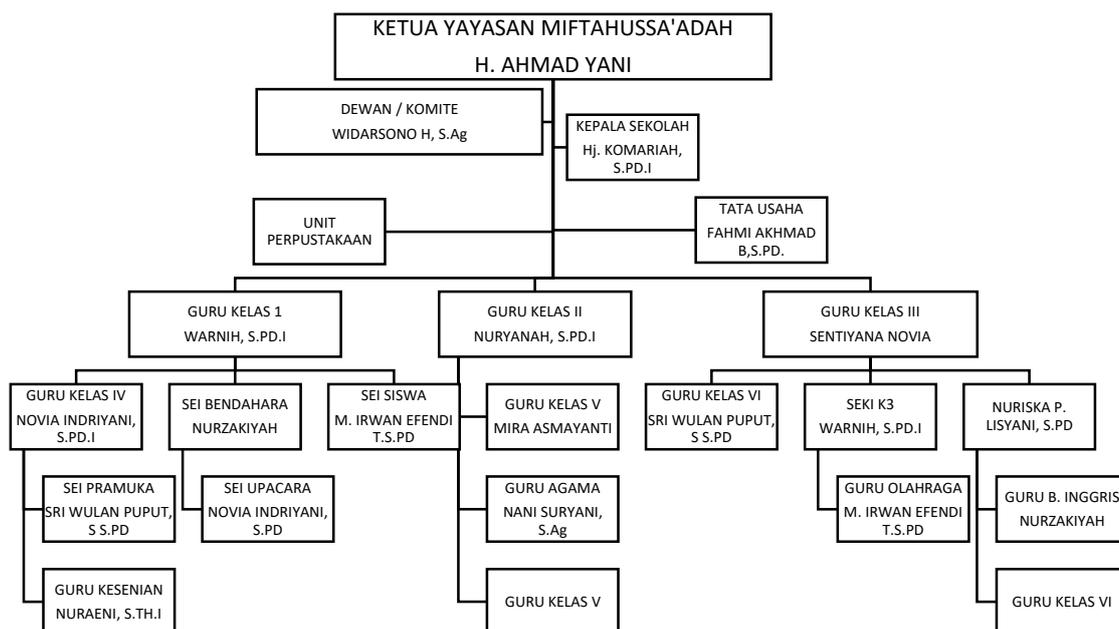
B. Misi

- 1) Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengamalan ajaran agama .
- 2) Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
- 3) Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat, dan potensi peserta didik.
- 4) Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
- 5) Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga sekolah, dan lembaga lain yang terkait.

C. Tujuan sekolah

- 1) Mengacu pada visi misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, dan tujuan sekolah memiliki tujuan sebagaimana berikut:
- 2) Mengembangkan budaya sekolah yang religious melalui kegiatan keagamaan.
- 3) Semua kelas melaksanakan pendekatan pembelajaran aktif pada semua mata pelajaran.
- 4) Mengembangkan berbagai kegiatan dalam proses belajar di kelas berbasis pendidikan karakter bangsa.
- 5) Menyelenggarakan berbagai kegiatan social yang menjadi bagian dari pendidikan karakter bangsa.
- 6) Menjalin kerja sama dengan lembaga lain dalam merealisasikan program sekolah.
- 7) Memanfaatkan dan memelihara fasilitas mendukung proses pembelajaran berbasis TIK.

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.5. Data Tenaga Pengajar/Guru

Tabel 4.1 Data Tenaga Pengajar MI Miftahussa'adah Bekasi.

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Mulai Tugas
1	HJ. Komariah, S.Pd.I	Kepala Sekolah	S1	2004
2	Nani Suryani, S.Ag	Bendahara dan Guru	S1	2004
3	Nuryanah, S.Pd.I	Guru	S1	2004
4	Warnih, S.Pd.I	Guru	S1	2006
5	Nurisna Purwalisyani, S.Pd	Guru	S1	2008
6	Nuraeni, S.TH.I	Guru	S1	2009
7	Novia Indriyani, S.Pd	Guru	S1	2011
8	Nurzakiyah, S.Pd	Guru	S1	2011
9	Sentiana Novia, S.Pd	Guru	S1	2011
10	M. Irwan Efendi Tanod, S.Pd	Guru	S1	2015
11	Dewi Komalasari, S.Ag	Guru	S1	2017
12	Yayu Setyawati, S.Pd	Guru	S1	2021
13	Nubidatus Sa'niyah, S.Pd	Guru	S1	2021
14	Vina Uljannah, S.Pd	Guru	S1	2021

15	Dwi Rachmawati, S.Pd	Guru	S1	2021
16	Diky Fajar Wahyudi, S.Pd.IMM	Guru	S2	2022
17	Umayiroh	Guru	SMA	2022
18	Robiah Al Adawiyah	Guru	SMA	2022
19	Omay Sari Indah, S.Pd.I	Guru	S1	2023
20	Elia Sandra, S.Pd	Guru	S1	2023
21	Siti Nurjanah	Guru	SMA	2023

Sampai dengan data terakhir berdasarkan Tabel 4.1. Jumlah tenaga pengajar berjumlah total 20 orang, dengan Ibu Hj. Komariah, S.Pd.I, selaku kepala sekolah. Pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 17 orang, sedangkan SMA berjumlah 3 orang.

4.1.6. Data Jumlah Siswa

Siswa MIS Miftahussa'adah Bekasi terdiri dari 244 siswa putra dan 280 Siswa putri. Dengan total jumlah sebanyak 524 Siswa.

Tabel 4.2 Data Rombongan Belajar MI Miftahussa'adah Bekasi

No	Nama Rombel	Jumlah Siswa			Wali kelas
		L	P	Jumlah	
1	Kelas 1 Abu	17	20	37	Warnih, S.Pd.I
2	Kelas 1 Umar	17	20	37	Umayiroh
3	Kelas 1 Utsman	16	20	36	Yayu Setyawati, S.Pd
4	Kelas 2 Abu	17	17	33	Nurzakiyah, S.Pd
5	Kelas 2 Umar	16	17	33	Omay Sari Indah, S.Pd.I
6	Kelas 2 Utsman	16	16	33	Nubidatus Sa'niyah, S.Pd
7	Kelas 3 A	16	17	34	Nuraeni, S.TH.I
8	Kelas 3 B	16	18	33	Dewi Komalasari, S.Ag
9	Kelas 3 A	15	17	33	Nurisna Purwalisyani, S.Pd
10	Kelas 4 A	15	14	29	Diky Fajar Wahyudi, S.Pd.IMM
11	Kelas 4 B	15	14	29	Vina Uljannah, S.Pd
12	Kelas 5 A	13	20	33	Robiah Al Adawiah
13	Kelas 5 B	13	20	33	Siti Nurjanah
14	Kelas 5 C	13	20	33	Amelia, S.Pd
14	Kelas 6 A	14	15	29	Dwi Rachmawati, S.Pd
15	Kelas 6 B	15	15	30	Elia Sandra, S.Pd

Data pengajar pada tabel 4.2. menunjukkan para wali kelas dengan pendidikan terakhir S.Pd. berjumlah 11 orang, terdapat 3 pengajar yang masih menyelesaikan kuliah di bidang pendidikan. 1 orang pengajar lulusan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan gelar S.TH.I.

4.1.7. Data Sarana dan Prasarana MI Miftahussa'adah Bekasi

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki MI Miftahussa'adah Bekasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3. Data Sarana Sekolah

No	Jenis Sarana	Jumlah	Letak	Keterangan
1	Meja Siswa	183	Kelas 1 s/d 6	Baik
2	Papan Tulis	11	Kelas 1 s/d 6	Baik
3	Meja guru	11	Kelas 1 s/d 6	Baik
4	Kursi siswa	366	Kelas 1 s/d 6	Baik
5	Jam dinding	11	Kelas 1 s/d 6	Baik
6	Simbol kenegaraan	11	Kelas 1 s/d 6	Baik
7	Kursi guru	11	Kelas 1 s/d 6	Baik
8	Tempat sampah	7	Depan kelas	Baik
9	Tempat air (Bak)	2	WC siswa	Kurang baik
10	Gayung	2	WC siswa	Baik
11	Kloset jongkok	2	WC siswa	Kurang baik
12	Tempat sampah	4	Lapangan	Baik
13	Kursi kepala sekolah	1	Ruang Guru	Baik
14	Meja kepala sekolah	1	Ruang Guru	Baik
15	Computer TU	1	Ruang Guru	Baik
16	Printer TU	1	Ruang guru	Baik
17	Meja TU	1	Ruang guru	Baik
18	Papan pengumuman	1	Depan ruang guru	Baik
19	lemari Buku	11	Kelas 1 s/d 6	Baik
20	Tempat air (Bak)	1	WC guru	Kurang baik
21	Tempat penitipan bekal	1	Depan koperasi	Baik
22	Gayung	1	WC guru	Baik

23	Kloset jongkok	1	WC guru	Kurang baik
24	Kipas angin	24	Kelas 1 s/d 6	Baik
25	Kipas angin	4	Ruang guru	Baik
26	Meja guru	7	Ruang guru	Baik
27	Kursi guru	14	Ruang guru	Baik
28	Timbangan badan	1	Ruang guru	Baik
29	Jam dinding	1	Ruang guru	Baik
30	Kotak P3K	1	Ruang guru	baik
31	Lemari buku	4	Ruang guru	Baik
32	Lambing kenegaraan	1	Ruang guru	Baik
33	Rak sepatu	9	Depan kelas	Baik
34	Westafel	1	lapangan	Baik
35	Tempat sampah	1	kantin	Baik

Tabel 4.3. menunjukan data sarana sekolah. Terdapat beberapa sarana yang kondisinya kurang baik seperti sarana-sarana yang ada di kamar mandi.

Tabel 4.4 Data Prasarana Sekolah

No	Jenis Prasarana	Kondisi	Jumlah
1	Kelas 1	Baik	3
2	Kelas 2	Baik	3
3	Kelas 3	Baik	3
4	Kelas 4	Baik	2
5	Kelas 5	Baik	3
6	Kelas 6	Baik	2
7	Ruang guru	Baik	1
8	Wc guru	Kurang baik	1
9	Wc siswa	Kurang baik	2
10	Kantin	Baik	1
11	koperasi	Baik	1
12	Ruang tata Usaha	baik	1

Berdasarkan tabel 4.4. kondisi prasarana sekolah MIS Miftahussa'adah masih cukup baik. Hanya saja masih ada beberapa yang kurang baik seperti wc guru dan wc siswa.

4.2. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru MI Miftahussa'adah Bekasi

Kepala sekolah memegang peran penting sebagai penggerak utama dan pengambil keputusan kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara keseluruhan dapat dicapai. Terkait dengan kinerja guru, kepala sekolah harus terus meningkatkan efektivitasnya sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus membimbing lembaganya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka harus mampu mengenali perubahan dan membayangkan masa depan yang lebih baik dalam konteks globalisasi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan seluruh aspek pengelolaan sekolah, baik secara formal kepada atasan maupun secara informal kepada masyarakat yang mempercayakan pendidikan anak-anak mereka.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru
- b. Menyiapkan waktu untuk komunikasi terbuka dengan guru
- c. Aktif menyelenggarakan pertemuan
- d. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati pembelajaran secara langsung
- e. Memberi penghargaan bagi guru yang berkinerja baik
- f. Membangun hubungan yang kuat dengan guru
- g. Memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab
- h. Menjadi teladan yang baik bagi guru dalam hal ketepatan waktu
- i. Membimbing dan membantu guru dalam memecahkan masalah
- j. Melatih guru dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Dari peran yang dilakukan kepala sekolah di atas, terlihat jelas bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi. Sebab, mutu suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh pemimpin dan pendidik yang memiliki kinerja tinggi dalam mendidik peserta didik.

Berdasarkan observasi dan wawancara, terlihat bahwa kepala sekolah MIS Miftahussa'adah Bekasi Ibu Komariah telah menjalankan perannya dengan cukup baik. Kepala sekolah telah membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah yang guru hadapi di dalam kelas. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi berkaitan dengan kinerja dan motivasi guru dalam mengajar. Kepala sekolah memberikan arahan dan bimbingan. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa guru telah melakukan beberapa tugasnya sebagai pendidik, sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Melakukan penilaian pembelajaran
- d. Melaksanakan hubungan antar pribadi

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi sudah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian pembelajaran, dan melaksanakan hubungan antar pribadi.

4.3. Hasil

Pada bab ini penulis akan membahas pengolahan dan analisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Data tersebut penulis dapatkan melalui metode wawancara sebagai metode pokok dan metode observasi sebagai penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui dokumentasi.

Untuk mengetahui apa saja peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru MIS Miftahussa'adah.

4.3.1. Memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru

Memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru merupakan salah satu langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Bimbingan yang teratur dan terarah membantu guru mengembangkan kompetensi profesionalnya serta meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan bimbingan yang konsisten, guru dapat memahami dan mengimplementasikan metode pengajaran yang lebih efektif, mengatasi berbagai tantangan di kelas, serta mengembangkan strategi

pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah di MIS Miftahussa'adah selalu konsisten dalam memberikan bimbingan kepada guru. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Nubidatus Sa'niyah selaku guru.

“Beliau selalu memberikan bimbingan setiap satu bulan sekali. Selalu mengadakan acara rapat, dimana kadang dalam beberapa bulan, beliau memanggil salah satu motivator untuk memotivasi guru disini, seperti melalui seminar”

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Ibu Komariah selaku kepala sekolah MIS Miftahussa'adah telah melaksanakan tugasnya yaitu dengan selalu konsisten memberikan bimbingan kepada guru. Ibu Nani Suryani, selaku guru kelas 4 juga mengatakan kepala sekolah selalu konsisten dalam memberikan bimbingan kepada guru disekolah ini. Dengan dilakukannya bimbingan ini dapat membuat guru merasa termotivasi.

4.3.2. Menyiapkan waktu untuk komunikasi terbuka dengan guru

Seorang kepala sekolah harus berkomunikasi baik dengan guru-guru disekolah agar terciptanya hubungan yang harmonis antar warga sekolah. Kepala sekolah sudah menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru dengan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru hal ini diperkuat dengan wawancara dan observasi dengan kepala sekolah.

“Saya berusaha untuk selalu menyapa guru-guru setiap hari dan mengajak mereka berbicara ringan agar mereka merasa nyaman. Dan untuk mendukung motivasi kerja mereka saya memberikan masukan kepada guru tersebut apabila di dalam kelas terdapat masalah ataupun ada kejanggalan”.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Ibu Komariah selaku kepala sekolah MIS Miftahussa'adah telah melakukan peran kepemimpinannya dengan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru. Ibu Siti Nurjanah selaku guru kelas 3 juga mengatakan kepala sekolah selalu meluangkan waktunya untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru. Dengan adanya komunikasi yang baik dengan guru hal ini juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

4.3.3. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati pembelajaran secara langsung

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk langsung mengamati proses pembelajaran guna memahami situasi di dalam kelas dan mengevaluasi kinerja guru pada saat mengajar. Kepala sekolah telah melaksanakan perannya dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru melalui kunjungan kelas. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Dwi Rachmawati selaku guru kelas 6.

“Kadang-kadang, kepala sekolah berkeliling ke setiap kelas untuk melihat proses pembelajaran secara langsung, kemudian berbicara secara pribadi mengenai kinerja guru dan hal-hal lainnya”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinannya melalui kunjungan kelas. Dengan melakukan kunjungan kelas, kepala sekolah dapat memahami proses pembelajaran di dalam kelas dan memberikan bimbingan kepada guru jika terdapat kekurangan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

4.3.4. Memberi penghargaan bagi guru yang berprestasi dan berkinerja baik

Memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan berkinerja baik adalah langkah penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pendidikan. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, piagam, atau hadiah yang lebih bernilai, serta pengakuan dalam bentuk upacara resmi atau pertemuan sekolah. Dengan memberikan penghargaan, guru merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka dalam mendidik siswa. Ini tidak hanya meningkatkan semangat dan kepuasan kerja guru, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berinovasi dan berkontribusi lebih baik lagi. Selain itu, Penghargaan ini juga bisa menjadi contoh bagi guru lain, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan berprestasi dalam profesi mereka. Ibu Komariah selaku kepala sekolah MIS Miftahussa'adah sudah melakukan perannya sebagai kepala sekolah dengan memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dan berkinerja baik. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah.

“Selama ini, saya memberikan beberapa hadiah kepada guru yang berkinerja baik, tetapi saya belum bisa mempublikasikannya karena saya merasa tidak enak hati terhadap mereka yang tidak mendapatkan penghargaan tersebut. Ada guru yang berkinerja baik, yang patuh kepada kepala sekolah, yang loyal kepada kepala sekolah, dan yang mengabdikan dirinya kepada kepala sekolah. Namun, saya memberikan penghargaan tersebut tidak secara terang-terangan, melainkan secara diam-diam”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan berkinerja baik. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Warnih selaku guru kelas 1.

“Beliau memberikan penghargaan atau intensif lainnya sesuai dengan kebijakan sekolah”

4.3.5. Membangun hubungan yang kuat dengan guru

Membangun hubungan yang kuat dengan guru adalah kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan produktif. Hal ini melibatkan komunikasi yang terbuka dan jujur, mendengarkan dengan penuh perhatian terhadap kebutuhan dan masukan mereka, serta memberikan dukungan yang konsisten dalam pengembangan profesional dan personal mereka. Dengan membangun hubungan saling percaya dan saling menghargai antara kepala sekolah dan guru, kolaborasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan menjadi lebih efektif dan berkesinambungan.

Kepala sekolah MIS Miftahussa'adah sudah menjalankan perannya sebagai melalui hubungan yang kuat dengan guru. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Ibu Siti Nurjanah selaku guru.

“Kepala sekolah membangun hubungan yang kuat dengan guru melalui komunikasi yang terbuka dan transparan. Memberikan dukungan yang diperlukan, serta melibatkan guru dalam mengambil keputusan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinannya melalui membangun hubungan yang kuat dengan guru. Dengan mempunyai hubungan yang kuat dengan guru, maka mereka akan merasa nyaman.

4.3.6. Memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab

Memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab adalah esensial dalam memimpin sebuah insitusi pendidikan. Sebagai seorang kepala sekolah, penting untuk menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap kedisiplinan dan tanggung jawab dalam setiap aspek tugas dan interaksi sehari-hari. Ini mencakup ketepatan waktu serta kemampuan untuk mengambil tanggung jawab

atas keputusan-keputusan yang diambil. Kepala sekolah MIS Miftahussa'adah sudah menjalankan perannya dengan memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Ibu Nani Suryani selaku guru.

“Kepala sekolah selalu Memberi contoh atau menjadi tauladan yang baik dalam penerapan disiplin dan tanggung jawab”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinannya dengan memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal kedisiplinan. Dengan memberi teladan yang baik, kepala sekolah dapat menginspirasi guru untuk meniru prinsip-prinsip ini dalam profesionalisme mereka sendiri, menciptakan lingkungan belajar yang stabil dan terstruktur untuk siswa.

4.3.7. Menjadi teladan yang baik bagi guru dalam hal ketepatan waktu

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menjadi teladan bagi guru terutama dalam hal ketepatan waktu. Ketepatan waktu tidak hanya mencerminkan disiplin pribadi tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab profesional. Kepala sekolah yang selalu datang tepat waktu memberikan contoh nyata kepada guru bahwa menghargai waktu adalah hal yang penting. Dengan selalu datang tepat waktu, kepala sekolah menunjukkan kepada guru bahwa setiap menit sangat berharga dan bahwa pertemuan serta kegiatan sekolah harus dimulai sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hal ini mendorong guru untuk mengikuti jejak kepala sekolah dan menjadi lebih disiplin dalam pengelolaan waktu mereka sendiri.

Selain itu, ketepatan waktu kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang positif dan efisien di lingkungan sekolah. Guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mematuhi jadwal jika melihat bahwa pemimpinnya juga konsisten dalam hal ini. Sebagai hasilnya, keseluruhan kinerja sekolah dapat meningkat Karena semua pihak bekerja secara sinkron dan optimal. Secara keseluruhan, menjadi teladan yang baik dalam hal ketepatan waktu tidak hanya memperkuat wibawa dan kredibilitas kepala sekolah tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Ibu Nubidatus sa'niyah selaku guru kelas 2.

“Beliau selalu memcerikan contoh dan selalu mengingatkan kami. Beliau tidak hanya mengingatkan guru untuk datang tepat waktu, tetapi juga menunjukkan dengan datang lebih awal, dan itu dilakukan setiap hari. Beliau selalu disiplin dengan datang lebih awal.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinannya dengan memberikan teladan yang baik kepada guru dalam hal ketepatan waktu. Hal ini mendorong guru untuk mengikuti jejak kepala sekolah dengan menjadi lebih disiplin dalam pengelolaan waktu dan bisa lebih menghargai waktu.

4.3.8. Membimbing dan membantu guru dalam memecahkan masalah

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing dan membantu guru dalam memecahkan masalah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus peka terhadap tantangan yang dihadapi oleh guru di lapangan. Dengan melakukan pendekatan kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung di mana guru merasa nyaman untuk berbagi kesulitan dan mencari solusi bersama. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja adalah dengan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi guru. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Dwi Rachmawati selaku guru.

“Kepala sekolah kami termasuk orang yang cepat tanggap jika ada masalah. Biasanya, beliau langsung turun tangan, berkoordinasi dengan guru, dan mengambil jalan keluar dengan cara berdiskusi dengan pihak yang terlibat.”

Berdasarkan hasil interview kepala sekolah sudah melakukan peran kepemimpinannya dengan baik. ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru bahwa kepala sekolah selalu membimbing guru apabila mendapat kesusahan dalam proses pelaksanaan pembelajaran dan terkadang kepala sekolah memanggih salah satu motivator untuk memotivasi guru.

4.3.9. Melatih guru dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Kepala sekolah memiliki peran penting untuk membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peran

kepala sekolah dalam membimbing guru membuat RPP sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah.

Di MIS Miftahussa'adah guru belum optimal dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah, sebagai berikut:

“Guru di MIS Miftahussa'adah masih dalam tahap belajar membuat RPP karena sudah berganti kurikulum. Sekarang di madrasah menggunakan kurikulum merdeka, dan RPP di ubah menjadi modul ajar.”

Berdasarkan hasil interview, kepala sekolah belum optimal dalam membimbing guru membuat RPP. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun RPP dengan standar kurikulum yang berlaku. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, diperlukan peran kepala sekolah yang lebih proaktif dan terlibat dalam proses pembuatan RPP.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis melihat bahwa kepala sekolah MIS Miftahussa'adah Bekasi, Ibu Komariah telah menjalankan perannya dengan cukup baik. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi terkait erat dengan kinerja guru dalam mengajar di kelas. Agar kinerja ini dapat berjalan dengan baik, guru perlu diberikan arahan dan bimbingan. Berdasarkan indikator peran kepemimpinan kepala sekolah:

- a. Kepala sekolah selalu memberikan bimbingan setiap satu bulan sekali
- b. Kepala sekolah selalu mengadakan acara rapat mingguan, bulanan, dan tahunan
- c. Kepala sekolah selalu memanggil salah satu motivator untuk memotivasi guru
- d. Kepala sekolah selalu menyempatkan waktu untuk berbicara ringan dengan guru setiap hari
- e. Kepala sekolah selalu memberi masukan kepada guru apabila di dalam kelas terdapat masalah
- f. Kepala sekolah berkeliling ke setiap kelas untuk melihat proses pembelajaran secara langsung
- g. Kepala sekolah selalu memberikan hadiah kepada guru yang berkinerja baik

- h. Kepala sekolah membangun hubungan yang kuat dengan guru melalui komunikasi yang terbuka
- i. Kepala sekolah selalu memberi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab
- j. Kepala sekolah memberikan contoh yang baik dalam hal ketepatan waktu dengan cara datang lebih awal setiap hari
- k. Kepala sekolah selalu cepat tanggap jika ada masalah. Beliau langsung turun tangan, berkoordinasi dengan guru, dan mengambil jalan keluar dengan cara berdiskusi dengan pihak terlibat.

Tabel 4.5. hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah dan guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi

No	Pertanyaan	Hasil wawancara	Hasil observasi
1.	Bagaimana Ibu sebagai kepala sekolah mempengaruhi motivasi dan kinerja guru di sekolah?	<p>“Pertama, yang mempengaruhi motivasi itu pemimpin. Dari pengamatan saya, semua lembaga tergantung pada bagaimana pemimpinnya.</p> <p>Jika kepala sekolah berfokus pada hal-hal baik, hasilnya pasti akan baik. Namun, jika kepala sekolah tidak mampu menunjukkan mana yang baik dan benar, hal itu akan berdampak buruk pada guru-gurunya”.</p>	Kepala sekolah sangat berpengaruh dalam memotivasi guru di sekolah dengan cara memberi dukungan yang memicu semangat guru.
2.	Apa strategi ibu dalam memotivasi guru?	<p>“Baik. Memotivasi guru dimulai dari diri saya sendiri. Saya harus belajar bagaimana membuat sekolah menjadi maju, berkembang, dan berkualitas. Setelah itu, saya dapat memotivasi guru dengan pengetahuan yang telah saya peroleh. Contohnya, dalam rapat bulanan, rapat trisemester, dan rapat tahunan. Untuk memotivasi guru,</p>	Kepala sekolah selalu memberi arahan agar guru merasa termotivasi.

		saya selalu menekankan bahwa jika guru baik, siswa juga akan baik. Sebaliknya, jika guru tidak baik, siswa juga akan tidak baik.”	
3.	Bagaimana cara ibu mengevaluasi motivasi dan kinerja guru?	<p>Untuk mengevaluasi kinerja guru, contohnya, ketika kita melaksanakan semester, kita melihat sejauh mana materi pembelajaran untuk siswa telah dicapai. Jika materi pembelajaran belum mencapai target, saya akan memberikan dukungan terbaik agar materi tersebut dapat disampaikan kepada siswa.</p> <p>Kita memotivasi kinerja guru dengan cara memberikan kegembiraan, seperti memberikan seragam baru, agar mereka termotivasi, dan memberikan kesenangan yang saya rasa mampu untuk diberikan. Evaluasi merupakan bagian penting dari pendidikan di sekolah. Tanpa evaluasi, kita tidak akan tahu sejauh mana kinerja guru. Oleh karena itu, setelah ada pekerjaan atau program, saya selalu melakukan evaluasi yang diawali dengan rapat kerja atau rapat bulanan.</p>	Kepala sekolah selalu mengawasi kinerja guru dengan cara mengunjungi kelas dan melihat secara langsung proses pengajaran.
4.	Apakah ada program khusus yang ibu terapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru?	Program khusus tentu penting. Ini untuk menginspirasi para guru karena yang pertama harus saya terapkan adalah 5S: salam, sapa, senyum, sopan, santun. Ketika kita masuk ke sekolah ini, respons baik dari guru akan membuat orangtua	Kepala sekolah menerapkan program khusus untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

		<p>merasa nyaman, terutama murid akan merasa lebih dekat dengan gurunya. Oleh karena itu, motivasi yang sungguh-sungguh harus diberikan kepada kinerja guru. Ketika saya aktif di sini, setidaknya setiap hari saya berbicara dengan guru-guru secara santai. Saya tidak hanya bersikap formal, tetapi juga menyelipkan motivasi untuk mendidik putra-putri agar tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan tetapi juga bisa membentuk akhlak yang mulia.</p>	
5.	<p>Bagaimana ibu membangun hubungan yang kuat dengan guru untuk mendukung motivasi dan kinerja mereka?</p>	<p>Saya berusaha sungguh-sungguh untuk menyapa guru tersebut dengan cara yang benar-benar baik dan sopan. Setiap hari, saya menyambut guru tersebut dengan sikap yang saya usahakan agar mereka merasa senang dan nyaman. Selain itu, untuk mendukung motivasi kerja mereka, saya memberikan masukan kepada para guru jika ada masalah atau kejanggalan dalam kelas. Karena saya memantau mereka setiap hari, baik guru maupun siswa, saya dapat mengikuti perkembangan mereka dan berinteraksi secara santai.</p>	<p>Kepala sekolah membangun hubungan yang kuat dengan guru melalui komunikasi yang terbuka agar guru merasa nyaman.</p>
6.	<p>Bagaimana ibu mengatasi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bagi guru?</p>	<p>Saya mengajak mereka untuk duduk bersama-sama, berbicara satu sama lain dengan tulus hati. Saya memberikan pemahaman dengan cara tersebut.</p>	<p>Kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan pihak terkait dan berdiskusi untuk mengatasi permasalahan tersebut.</p>

7.	<p>Apa yang paling penting dalam kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi?</p>	<p>Jika saya memulai dengan memimpin atau memegang kepemimpinan ini, saya akan memulai dengan memotivasi diri sendiri untuk tetap sehat, merasa senang, bahagia, bertanggung jawab, dan taat beribadah.</p>	<p>Kepala sekolah telah memberikan contoh yang baik kepada guru agar guru dapat meniru dan termotivasi untuk melakukan hal-hal baik yang dilakukan oleh kepala sekolah.</p>
8.	<p>Bagaimana ibu mengintegrasikan tujuan sekolah dalam usaha meningkatkan motivasi dan kinerja guru?</p>	<p>Untuk meningkatkan motivasi kinerja guru, kami mengadakan rapat kerja (raker) yang berbentuk program jangka satu tahun ke depan. Program tersebut akan menjelaskan apa yang akan kami laksanakan dan apa yang tidak akan kami laksanakan. Raker ini diadakan setiap awal bulan Juli selama sekitar tiga hari.</p>	<p>Kepala sekolah mengadakan rapat kerja setiap awal bulan Juli untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru.</p>
9.	<p>Bagaimana ibu memberikan apresiasi kepada guru yang berkinerja baik?</p>	<p>Saya telah memberikan beberapa reward kepada guru yang kinerjanya baik, tetapi saya belum bisa mempublikasikannya karena saya merasa tidak enak hati kepada orang-orang yang tidak mendapatkan reward tersebut. Guru-guru yang berkinerja baik, loyal terhadap kepala sekolah, patuh pada kepala sekolah, dan berdedikasi kepada kepala sekolah yang bisa memberikan yang terbaik untuk sekolah ini, telah saya berikan rewardnya secara diam-diam</p>	<p>Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan berkinerja baik. Penghargaan tersebut dapat berupa seragam baru dan hal lainnya yang disukai oleh guru tersebut.</p>
10.	<p>Apa strategi yang ibu gunakan untuk memotivasi guru?</p>	<p>Saya sering berbincang dan berkumpul bersama kepala sekolah baik di tingkat kecamatan maupun di tingkat kabupaten. Kami sering</p>	<p>Kepala sekolah selalu melakukan sharing bersama kepala sekolah dari sekolah lain baik</p>

		melakukan sharing, dan sharing ini saya jadikan sebagai pembelajaran untuk memberikan motivasi kepada guru-guru kami. Saya menyampaikan hal-hal yang perlu diperbaiki dan bersyukur atas hal-hal yang sudah baik, sambil meninggalkan hal-hal yang kurang baik.	tingkat kecamatan maupun kabupaten.
--	--	---	-------------------------------------

Tabel 4.5. menunjukkan hasil wawancara dengan Ibu Hj. Komariah, S.Pd.I, selaku kepala sekolah di MIS Miftahussa'adah Bekasi.

Tabel 4.6. hasil wawancara dan observasi dengan guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi.

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara	Observasi
1.	Bagaimana penilaian ibu terhadap peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru?	Menurut Ibu Nubidatus sa'niyah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangat positif. Beliau selalu aktif setiap minggu bahkan setiap hari dalam menanyakan dan mengevaluasi kondisi pembelajaran anak-anak, serta mengatasi masalah yang muncul secara langsung. Hal ini sangat membantu dan memberikan motivasi kepada kami sebagai guru untuk menjadi lebih baik. Selain itu, beliau rajin mengadakan rapat di mana beliau selalu memberikan motivasi dan mengingatkan kami bahwa tugas kami tidak hanya memberikan ilmu, tetapi juga untuk beribadah saat menyampaikan ilmu kepada murid-murid kami	Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru sangat baik.

2.	apakah kepala sekolah selalu memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru di sekolah ini?	Menurut Ibu Nani Suryani, S.Ag, Selama ini kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada para guru di sekolah ini, dengan tujuan agar kinerja guru selalu terus membaik dan meningkat.	kepala sekolah selalu konsisten dalam memberikan bimbingan kepada guru di sekolah.
3.	Bagaimana kepala sekolah secara teratur memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka?	Menurut Ibu Warnih. S.Pd.I, Dengan memberikan penghargaan atas prestasi dan menyelenggarakan pelatihan bagi guru sebagai upaya mendukung mereka dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul.	Kepala sekolah memberikan motivasi dengan cara memanggil salah satu motivator atau narasumber yang ahli di bidangnya untuk membantu meningkatkan kinerja dan motivasi guru
4.	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi?	Menurut Ibu Dwi Rachmawati, S.Pd, Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi biasanya dilakukan pada akhir tahun atau menjelang Hari Raya Idul Fitri. Guru diapresiasi atas kinerjanya dengan memberikan hadiah berupa bingkisan atau tanda mata sebagai penghargaan	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru berupa seragam baru, bingkisan dan hal lainnya yang disukai oleh guru tersebut.
5.	Bagaimana kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam kepatuhan waktu kepada guru?	Menurut Ibu Nubidatus Sa'niyah beliau selalu memberikan contoh dan mengingatkan kami. Kepala sekolah tidak hanya menegaskan pentingnya kehadiran tepat waktu bagi guru, tetapi juga menunjukkan disiplin dengan datang lebih awal setiap hari.	Kepala sekolah selalu memberi contoh yang baik dengan cara datang lebih awal dan selalu tepat waktu.
6.	Bagaimana kepala sekolah menciptakan suasana yang membangkitkan	Menurut Ibu Nani Suryani, S.Ag, diadakan pelatihan dengan mengundang narasumber untuk	kepala sekolah mengadakan pelatihan dengan cara memanggil narasumber.

	antusiasme di antara para guru untuk menjalankan tugas mereka?	meningkatkan wawasan dan pengetahuan	
7.	Bagaimana kepala sekolah menunjukkan disiplin dan tanggung jawab dalam menangani masalah atau situasi tertentu?	Menurut Ibu Warnih, S.Pd.I, tindakan yang diambil harus tepat, adil, dan transparan sesuai dengan kebijakan sekolah serta kepentingan semua pihak yang terlibat.	kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan pihak terkait dan berdiskusi untuk mengatasi masalah tersebut.
8.	Bagaimana penilaian ibu terhadap kinerja kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di sekolah ini?	Menurut Ibu Dwi Rachmawati, S.Pd, sampai saat ini sudah cukup baik, meskipun pasti masih ada kinerja atau aspek lain yang belum optimal. Namun, sudah menunjukkan kepemimpinan yang baik.	Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sudah cukup baik.
9.	Bagaimana kepala sekolah memperkuat hubungan kerja dengan guru untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka?	Menurut Ibu Siti Nurjanah Melalui komunikasi terbuka dan transparan, memberikan dukungan yang dibutuhkan, serta melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan.	Kepala sekolah selalu mengadakan komunikasi secara terbuka bersama guru.

Tabel 4.6. menunjukkan hasil wawancara dan observasi dengan guru MIS Miftahussa'adah Bekasi. Sebagian besar guru-guru menilai peran kepala sekolah sebagai pemimpin sudah cukup baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Miftahussa'adah Bekasi, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah berhasil menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik. Kepala sekolah secara konsisten memberikan bimbingan kepada guru, meluangkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka, aktif menyelenggarakan pertemuan, sering melakukan kunjungan kelas untuk mengamati pembelajaran, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, membangun hubungan yang kuat dengan guru, serta memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Kepala sekolah juga menjadi teladan yang baik dalam hal ketepatan waktu, serta membimbing dan membantu guru dalam memecahkan masalah. Namun, masih ada kekurangan dalam hal Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), guru masih dalam tahap belajar dan masih belum optimal dalam membuat RPP.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang disajikan, diharapkan kepala sekolah lebih meningkatkan kompetensi dan kepemimpinannya agar peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi dapat berjalan lebih optimal, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah dan pihak yayasan serta perkumpulan wali murid perlu berdiskusi untuk meningkatkan Sarana dan prasana juga yang ada, karena merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran. Tanpa sarana dan prasana yang memadai, kegiatan pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrin. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepada Sekolah dan Kinerja Guru*. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Bara, N. B., & Inom Nasution. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Progresif*.
- Dr. Burhan, M.Pd, B. (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Kalimantan Selatan: Ruang Karya Bersama.
- Hafidulloh, I. M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Indahingwati A, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Munajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Oktarina, W., Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D, A. S., & Pepy Arianti. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLB Permata Bunda Kecamatan VII Koto Sungai Sariak. *Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya 2 Nomor 2*.
- Sasmita, S. K., & Endang Prastini. (2023). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*.
- Sofi'i, M. Y. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Sonedi, & Tutut Sholihah, D. (2018). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Anterior vol 18 nomor 1 13-22*.
- Tukiran. (2020). *Filsafat Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.

LAMPIRAN



Bekasi, 25 Juli 2024

No : -
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian/riset

Kepada Yth,
Waket I Bidang Akademik
STIE GICI Business School
Di Tempat,

Schubungan dengan surat nomor pada tanggal 26 Februari 2024 perihal pengantar Penelitian Skripsi, dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama : Sarah Wulandari

NIM : 2412008067

Jurusan: Manajemen

Untuk melakukan penelitian/riset Skripsi di MIS Miftahussa'adah Bekasi.

Demikian disampaikan, agar kesempatan yang diberikan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

MIS Miftahussa'adah Bekasi
Kepala Sekolah

Hj. Komariah, S.Pd.I

MADRASAH IBTIDAIYAH MIFTAHUSSA'ADAH BEKASI
Jl. MT. Haryono Kp. Serang RT. 003 RW 001 Ds Taman Rahayu Kode Pos 17325 Kec. Setu Kab.
Bekasi

Lampiran 2. Surat Balasan penelitian



Bekasi, 25 Juli 2024

No : -
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian/riset

Kepada Yth,
Waket I Bidang Akademik
STIE GICI Business School
Di Tempat,

Schubungan dengan surat nomor pada tanggal 26 Februari 2024 perihal pengantar Penelitian Skripsi, dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama : Sarah Wulandari

NIM : 2412008067

Jurusan: Manajemen

Untuk melakukan penelitian/riset Skripsi di MIS Miftahussa'adah Bekasi.
Demikian disampaikan, agar kesempatan yang diberikan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

MIS Miftahussa'adah Bekasi
Kepala Sekolah

Hj. Komariah, S.Pd.I

MADRASAH IBTIDAIYAH MIFTAHUSSA'ADAH BEKASI
Jl. MT. Haryono Kp. Serang RT. 003 RW 001 Ds Taman Rahayu Kode Pos 17325 Kec. Setu Kab.
Bekasi

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana kepala sekolah mempengaruhi kinerja dan motivasi guru di sekolah ini?
2. Apa saja strategi ibu dalam memotivasi guru?
3. Bagaimana cara ibu mengevaluasi motivasi dan kinerja guru, serta tanggapan ibu terhadap hasil evaluasi tersebut?
4. Apakah ada program khusus yang telah ibu terapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru?
5. Bagaimana ibu membangun hubungan yang kuat dengan guru untuk mendukung motivasi dan kinerja mereka?
6. Bagaimana ibu mengatasi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bagi guru?
7. Apa yang paling penting dalam kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi?
8. Bagaimana ibu mengintegrasikan tujuan sekolah dalam usaha meningkatkan motivasi dan kinerja guru?
9. Bagaimana anda memberikan apresiasi kepada guru yang melaksanakan kinerja dengan baik?
10. Apa strategi yang ibu gunakan untuk meningkatkan motivasi guru?
11. Apakah semua guru sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar?

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN GURU

1. Bagaimana penilaian ibu terhadap peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru?
2. Apakah kepala sekolah selalu memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru di sekolah ini?
3. Bagaimana kepala sekolah secara teratur memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka?
4. Bagaimana cara kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi?
5. Bagaimana kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam kepatuhan waktu?
6. Bagaimana kepala sekolah menciptakan suasana yang membangkitkan antusiasme di antara para guru untuk menjalankan tugas mereka?
7. Bagaimana kepala sekolah menunjukkan disiplin dan tanggung jawab dalam menangani masalah atau situasi tertentu?
8. Bagaimana penilaian ibu terhadap kinerja kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di sekolah ini?
9. Bagaimana kepala sekolah memperkuat hubungan kerja dengan guru untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka?

Lampiran 5. Hasil wawancara

Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4	Guru 5
Bagaimana penilaian ibu terhadap peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru?	<p>Untuk penilaian saya sebagai guru terhadap kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru itu sangat baik sekali. Karena beliau sebagai kepala sekolah selalu setiap minggunya bahkan setiap hari nya itu selalu menanyakan atau mengevaluasi bagaimana kondisi belajar anak, selalu menanyakan bagaimana anak2 yg bermasalah, dan ketika anak yg bermasalah itu selalu ditangani lngsg oleh beliau. Sehingga kita sebagai guru merasa terbantu dan termotivasi untuk menjadi guru yg lebih baik</p>	<p>Menurut pendapat saya selama ini kepala sekolah selalu memberi motivasi terhadap kinerja guru</p>	<p>Menurut saya, peran kpl sekolah sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru disini. Seorang kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, dan inisiatif kepada guru untuk mencapai hasil yg baik.</p>	<p>Kalau disekolah kami, kepala sekolah sngat memotivasi, kami ada rapat kerja secara berkala. Didalam rapat kerja itu pasti ada kalimat2 yang memotivasi, ada sesi yang membangkitkan semangat kita untuk membangkitkan semangat kerja guru</p>	<p>Untuk kepala sekolah yg lebih efektif dapat diberikan arah dari dukungannya, dan adapun itu dari umpan balik yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru</p>

	<p>Ig. selain itu beliau juga sering mengadakan rapat dimana setiap rapat beliau selalu memotivasi kami dan selalu mengingatkan kami bahwa kami disini mengajar itu tidak hanya memberikan ilmu tapi juga kami disini disuruh dan diingatkan oleh beliau untuk beribadah di dlm menyampaikan ilmu yg kami miliki.</p>				
<p>Apakah kepala sekolah selalu memberikan bimbingan secara konsisten kepada guru di sekolah ini?</p>	<p>Beliau selalu memberikan bimbingannya itu setiap 1 bulan sekali selalu mengadakan acara2 rapat. Dimana kadang dalam bbrp bulan itu, beliau terkadang memanggil salah satu motivator untuk memotivasi guru disini. Seperti adanya seminar.</p>	<p>Alhamdulillah selama ini kepala sekolah selalu memberikan bimbingan kepada guru2 disekolah ini, supaya kinerja guru selalu lebih baik dan lebih meningkat</p>	<p>Ya, selalu. Kepala sekolah memberikan bimbingan kpd guru agar mereka siap mendengarkan dan memberikan arahan yang diperlukan untuk membantu guru daalam menjalankan tugas mereka dgn baik.</p>	<p>Ya, untuk bimbingan kita sama. Karena rapat itu perbulan atau terkadang bisa 1 bulan 2 kali jika ada hal2 tertentu yg harus dibahas. Disitulah kepala sekolah memberikan bimbingan. Dan juga biasanya di akhir tahun atau mau</p>	<p>Tidak selalu, untuk konsistensinya dalam memberikan bimbingan dapat bervariasi, tergantung kepada kebijakan sekolah, beban kerja kepala sekolah, dan hubungan interpersonal antara kepek dengan guru</p>

				mulai ajaran baru kepala sekolah akan mengadakan rapat kerja guru. Atau biasanya kepala sekolah juga memanggil ahli dalam bidang pendidikan.	
Bagaimana kepala sekolah secara teratur memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka?	Beliau perbulannya itu selalu mengevaluasi dengan adanya rapat. Rapat itu disini diwajibkan 1 bln sekali untuk mengevaluasi belajar, untuk mengevaluasi anak-anak yang bermasalah, dan menanyakan bagaimana kendala2 yg dialami oleh guru	Dengan memberikan saran atau arahan kepada guru	Melalui pengakuan atas prestasi, menyediakan pelatihan2 untuk guru sebagai alat dukungan dalam mengatasi tantangan yg mungkin timbul	Terkadang suka keliling setiap kelas melihat sesi pembelajaran dan nanti kemudian kita ngobrol secara pribadi mengenai kinerja guru dll.	Melalui berbagai cara seperti pertemuan rutin, pemberian umpan balik yang positif dan pelatihan professional seorang guru dan pencapaian mereka
Bagaimana kepala sekolah secara teratur memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi?	Dengan cara mengategorikan, ada yang kategori sebagai guru yang rajin, ada kategori guru yang disiplin, dengan cara beliau memberikan sebuah hadiah juga memotivasi	Penghargaan diberikan kepada guru yang lebih aktif dan kreatif dalam kegiatan disekolah, contoh ujian atau hadiah	Dengan cara memberikan penghargaan atau intensif lainnya sesuai kebijakan sekolah	Memberikan penghargaan untuk guru berprestasi biasanya di akhir tahun atau menjelang hari raya idul fitri, guru diapresiasi atas kinerjanya. Biasanya penghargaan	Berupa memberikan sertifikat, penghargaan public, bonus, atau kesempatan untuk menghadiri pelatihan atau seminar tersebut

	guru2 yang lain agar lebih baik lg didalam mengajar			berupa bingkisana, atau sesuatu tanda mata untuk guru.	
Bagaimana kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam kepatuhan waktu kepada guru?	Beliau selalu mencontohkan dan selalu mengingatkan kami. Jadi beliau itu tidak hanya mengingatkan kami guru untuk datang tepat waktu, tapi seringkali menemukan bahwa kepala sekolah itu selalu datang diawal dan itu tidak sewaktu-waktu tetapi setiap hari. Beliau selalu disiplin dengan cara datang lebih awal	Dgn memberikan saran atau contoh dgn perilaku dalam menerapkan kedisiplinan di sekolah	Dengan cara setiap kegiatan disekolah selalu menghargai waktu guru, dan memastikan jadwal yg efisien dan efektif kpd guru	Untuk masalah waktu kepala sekolah kami termasuk kedalam orang yang tertib	Dengan selalu tepat waktu dalam setiap kegiatannya, seperti hadir tepat waktu pada rapat kelas dan acara sekolah serta menepati janji yang telah dibuat
Bagaimana kepala sekolah menciptakan suasana yang membangkitkan antusiasme di antara para guru untuk menjalankan tugas mereka?	Caranya ya itu kita sebulan sekali mengadakan rapat	Mengadakan pelatihan dgn memanggil narasumber untuk menambah wawasan dan pengetahuan	Dengan memberikan dukungan, memfasilitasi kolaborasi antar guru, dan mempromosikan semangat kerja tim	Kepala sekolah berbicara kepada guru secara kekeluargaan. Jadi kami sebagai guru merasa nyaman. Dan otomatis mempengaruhi suasana hati kami dalam mengajar.	Dengan cara mempromosikan lingkungan kerja yang positif, yang baik dan kolaboratif. Seperti mendengarkan ide2 guru, serta memberikan dukungan emosional

<p>Bagaimana kepala sekolah menunjukkan disiplin dan tanggung jawab dalam menangani masalah atau situasi tertentu?</p>	<p>Caranya beliau ketika menangani sesuatu seperti anak yang bermasalah beliau slalu konsisten tidak pernah angkat tangan tapi beliau turun tangan langsung dan menangani anak tsb.</p>	<p>Memberi contoh atau menjadi tauladan yang baik dalam penerapan disiplin</p>	<p>Dengan mengambil tindakan yang tepat lalu adil dan transparan sesuai dengan kebijakan sekolah dan kepentingan semua pihak yg terkait.</p>	<p>Kepala sekolah kami termasuk kedalam orang yang cepat tanggap jika adaa masalah biasanya beliau lgsg turun tangan koordinasi dengann guru. Dan mengambil jalan keluar dengan cara berdiskusi dengan pihak yang terlibat</p>	<p>Dengan bertindak secara tegas dan adil dalam menangani masalah tsb. Seperti mneyelesaikan konflik dgn bijaksana, mengimplementasikan kebijakan sekoalh dgn konsisten, dan menunjukkan integritas di setiap keputusannya.</p>
<p>Bagaimana penilaian ibu terhadap kinerja kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinanya di sekolah ini?</p>	<p>Untuk penilaian saya sebagai guru, kepala sekolah sangat bagus sekali didalam membimbing kami sebagai seorang guru, didalam mengatasi anak2. Krna beliau itu didalam bekerja sebagai kpl skolah beliau selalu menasehati kami, memotivasi kami tidak hanya sewaktu2 bahkan setiap</p>	<p>Cukup baik</p>	<p>Sangat baik, sangat bijaksana terhadap guru2, dan membuat kami dalam mengerjakan tugas di sekolah dengan penuh semangat karena memang kepla sekolah sangat baik dan bertanggung jawab</p>	<p>Sejauh ini lumayan baik, walaupun pasti masih ada kinerja atau lain sebagainya yang belum maksimal, tetapi sejauh ini sudah lumayan baik. Sudah menunjukkan jiwa kepemimpinan yang baik.</p>	<p>Ya, sudah cukup baik</p>

	<p>hari. Untuk guru kami selalu diberi bimbingan dan selalu diingatkan. Untuk anak2 beliau memang sangat perhatian sekali, bahkan beliau itu setiap ada acara atau momentum2 beliau selalu mengarahkan ke anak2. Tidak hanya menasehati tapi beliau jg mencontohkan. Dimana beliau didalam kehidupan sehari2 sangat rajin sekali untuk belajar.</p>				
<p>Bagaimana kepala sekolah memperkuat hubungan kerja dengan guru untuk meningkatkan kinerja dan motivasi mereka?</p>	<p>Dengan cara adanya rapat, adanya interaksi antara kepala sekolah dengan guru</p>	<p>Mengadakan kegiatan atau study tour atau mengadakan semacam arisan sehingga sebulan sekali guru itu bisa berkumpul</p>	<p>Komunikasi lancar, selalu memberikan dukungan kpd guru dalam mengatasi tantangan yg dihadapi dgn cara berdiskusi, sebulan sekali diadakan rapat agar sekolah kita berjalan dgn lancar. Membimbing</p>	<p>Untuk memperkuat hubungan kerja dengan guru. Kami juga mengadakan arisan setiap bulan itu kumpul antara guru2 dengan kepala sekolah. Biasanya diwajibkan hadir untuk mempererat tali</p>	<p>Melalui komunikasi yang terbuka dan transparan. Memberikan dukungan yang diperlukan, serta melibatkan guru dalam mengambil keputusan.</p>

			anak2 dengan penuh semangat.	silaturahmi. Dan ada waktu dimana kami jalan2 bersama, atau tour gathering untuk memper erat hubungan sesama guru dengan kepala sekolah.	
--	--	--	---------------------------------------	--	--

Lampiran 6. Kartu Bimbingan



Jl. Raya Citayam No 123
Kelurahan Pondok Jaya, Kec-Cipayung
Kota Depok

KARTU BIMBINGAN

NAMA : Samh Wulandari
NIM : 2412008067
JURUSAN : Manajemen
JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
JUDUL KARYA AKHIR : Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru MIS
Miftalhusna'dah Bekasi
NAMA PEMBIMBING : Dr. Dyah Purwaningsih, S.Si, MM
PERIODE BIMBINGAN : Februari - Agustus 2024

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	24-feb	judul penelitian	Dyah P	Samh
2	03-maret	Pembahasan Bab 1	Dyah P	Samh
3	16-maret	Pembahasan Bab 1	Dyah P	Samh
4	18-maret	Revisi Bab 1	Dyah P	Samh
5	22-maret	Pembahasan Bab 2	Dyah P	Samh
6	24-April	Pembahasan Bab 2	Dyah P	Samh
7	27-April	Pembahasan Bab 3	Dyah P	Samh
8	02-mei	Revisi Bab 1 s/d 3	Dyah P	Samh
9	22-mei	Revisi Bab 1 s/d 3	Dyah P	Samh
10	04-juni	Pembahasan Bab 4	Dyah P	Samh
11	02-juli	Pembahasan Bab 4	Dyah P	Samh
12	06-juli	Revisi Bab 4	Dyah P	Samh
13	10-juli	Pembahasan Bab 5	Dyah P	Samh
14	13-juli	Revisi Bab 5	Dyah P	Samh
15	19-juli	Abstrak	Dyah P	Samh

Depok, 05 Februari 2024
STIE "GICI"

Alitit Dianawati, S.Si, MM
Ketua Jurusan

Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : SARAH WULANDARI
No. KTP : 321618550402005
Tempat, Tgl Lahir : Bekasi, 15 April 2002
Agama : Islam
No. Handphone : 083897209107
Alamat : Kp. Sadang RT.001 RW.002 Desa. Cikarageman Kec. Setu
Kab. Bekasi, 17320
Email : sarahwulan203@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- 2008 – 2014 SDN Cikarageman 02, Setu, Kab. Bekasi, Jawa Barat
- 2014 – 2017 SMPN 2 Setu, Setu, Kab. Bekasi, Jawa Barat
- 2017 – 2020 SMK Al-Bahri, Bantar gebang, Kota Bekasi, Jawa Barat
- 2020 – sekarang Program studi manajemen, STIE Gici Business School

PENGALAMAN KERJA

- 2020 – 2020 Operator Produksi PT DMC Teknologi Indonesia
- 2021 – 2023 Operator Produksi PT JS Jakarta
- 2023 – 2024 Pengelola Koperasi MIS Miftahussa'adah Bekasi

DOKUMENTASI







