

PERUBAHAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KINERJA GURU
(Studi Kasus di MAN Sampang)

TESIS

Oleh:

Moh. Ainul Yakin

NIM 200106210041



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

PERUBAHAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KINERJA GURU
(Studi Kasus di MAN Sampang)

Tesis

Diajukan Kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program
Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

MOH. AINUL YAKIN

NIM : 200106210041



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

(Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka dia akan mendapat kesuksesan)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat serta kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tesis ini tepat waktu. Hanya dengan nikmat dan maunahnya, karya sangat sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa mengalir deras kepada satu-satunya orang yang mendapatkan gelar sang paripurna nabi dan rasul terakhir yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang untuk membawa ummat menemukan fitrah dan tuntunan hidupnya.

Ucapan terimakasih sebagai bentuk penghargaan penulis sampaikan kepada semua orang turut serta dalam menyelesaikan tesis ini yaitu:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. Zainuddin, MA. Beserta jajarannya
2. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Wahid Murni, m.Pd.AK. atas semua fasilitas dan pelayanannya yang sangat baik yang diberikan kepada penulis selama menempuh study
3. Ketua Program Study MMPI Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. dan Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
4. Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag dan dosen Pembimbing II, Dr. H. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.I yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dan tenaga untuk membimbing, mengarahkan, dan member nasehat kepada penulis. Berkat kesabaran dan ketulusan hati beliau dalam membimbing sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
5. Semua Dosen Pascasarjana yang telah rela berbagi ilmu, dan juga seluruh staf dan tenaga kependidikan pascasarjana yang telah memberikan kemudahan dalam pelayanan.
6. Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang dan para guru-guru serta jajaran yang telah membantu peneliti dalam mengambil data dan pelayanan dan fasilitas yang baik.

7. Kedua orang tua tercinta H. Muji dan Ibu Hj. Maimona yang selalu mensupport baik dengan kata maupun biaya, serta teman dan kakak yang telah menjadi penyemangat dalam menempuh pendidikan.
8. Semua teman-teman kelas MMPI terutama kelas MPI C yang senantiasa memberikan dukungan moril kepada penulis.

Penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih yang tak terhingga, dan doa *Jazakumullah Khairal Jaza'i. Aamiin.*

Malang, 14 Juni 2022


Penulis,



MOH. AINUL YAKIN


Tesis dengan judul "Perubahan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MAN Sampang" ini telah di periksa dan disetujui untuk di uji.

Malang,
Pembimbing I



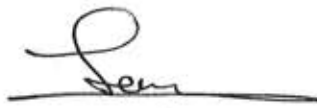
Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag
NIP. 19621021 199203 1003

Malang,
Pembimbing II



Dr. H. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.I
NIP. 19760616 200501 1005

Malang,
Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1016

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul “ Perubahan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru (Studi Kasus di MAN Sampang)” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 30 Juni 2022.

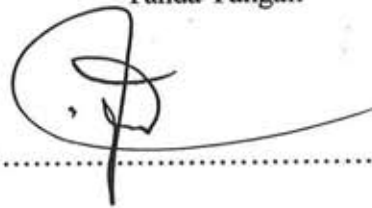
Dewan Penguji

Tanda Tangan

Penguji Utama

Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I

NIP. 195507171982031005



Ketua Penguji

Dr. Marno, M.Ag

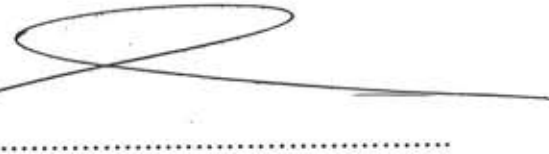
NIP. 1972082220210001



Anggota,

Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag

NIP. 196210211992031003



Anggota,

Dr. H. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.I

NIP. 197606162005011005



Mengesahkan,

Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak

NIP. 19690303 200003 1002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOH. AINUL YAKIN
NIM : 200106210041
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Perubahan Gaya Kepemimpinan Dalam
Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru
di MAN Sampang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 14 Juni 2022

Peneliti


MOH. AINUL YAKIN



Penulisan transliterasi Arab-Latin menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	B	س	=	s	ك	=	k
ت	=	T	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	Ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	J	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	<u>H</u>	ط	=	th	و	=	w
خ	=	Kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	D	ع	=	‘	ء	=	‘
ذ	=	Dz	غ	=	g	ي	=	y
ر	=	R	ف	=	f			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

اؤ = aw

اي = ay

او = û

اى = î

ABSTRAK

Moh. Ainul Yakin.2022. *Perubahan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MAN Sampang*. Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing satu: Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag. Pembimbing dua: Dr. H. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.I

Kata Kunci: *Perubahan Kepemimpinan, Motivasi Kinerja Guru*

Perubahan kepemimpinan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menciptakan sebuah perubahan yang ada di dalam lembaga pendidikan sehingga bisa saling berpartisipasi aktif dan aktif dalam bidangnya, serta bertanggung jawab dan menjadikan dalam perubahan ini membawa nilai yang positif terhadap organisasi. perubahan yang dilakukan kepala sekolah bisa memberikan semangat yang luar biasa kepada bawahannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal kepada bawahan dan memberikan dampak yang positif terhadap lembaga pendidikan. oleh karena itu peneliti ingin membahas tentang perubahan kepemimpinan yang ada di MAN Sampang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui yang sedang terjadi di lapangan yaitu, 1. Untuk mendeskripsikan perubahan gaya kepemimpinan, 2. untuk mendeskripsikan strategi gaya kepemimpinan, 3. untuk mendeskripsikan dampak terjadinya perubahan kepemimpinan di MAN Sampang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Dalam pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang yaitu merubah sikap disiplin kerja, merubah perilaku dengan contoh yang baik, merubah dengan pembinaan, 2. Strategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu pendekatan secara langsung, memberikan pemahaman langsung, memberikan pengertian kepada guru, 3. Dampak perubahan gaya

kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru yaitu memberikan dampak yang positif terhadap guru datang lebih awal dan siswa bisa berprestasi.

ABSTRACT

Moh. Ainul Yakin. 2022. Changes in Leadership Style in Improving Teacher Performance Motivation at MAN Sampang. Islamic Education Management Study Program, State University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor one: Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag. Advisor two: Dr. H. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.I

Keywords: *Leadership Change, Teacher Performance Motivation*

Change in leadership is an effort made to create a change in educational institutions so that they can actively and actively participate in each other in their fields, and take responsibility and make this change bring positive value to the organization. Changes made by the principal must provide quality quality to his subordinates so that the resulting quality will have a positive impact on educational institutions. Therefore, the researcher wants to discuss about the changes in leadership in MAN Sampang.

The purpose of this study was to find out what was happening in the field, namely, 1. to find out changes in leadership style, 2. to find out the leadership style strategy, 3. to find out the impact of changes in leadership at MAN Sampang.

This research uses a qualitative approach with the type of case study. In collecting data using observations, interviews, and documentation. Data analysis uses data reduction, data presentation, conclusions.

The results of this study indicate that: 1. Changes in leadership style in improving teacher performance motivation at MAN Sampang, namely changing work discipline attitudes, changing behavior with good examples, changing with coaching, 2. Leadership style strategies in increasing teacher performance motivation, namely a direct approach , providing direct understanding, providing understanding to teachers, 3. The impact of changes in leadership style on teacher performance motivation is to have a positive impact on teachers arriving early and students being able to excel.

المخلص

محد عين الياكين . تغييرات في أسلوب القيادة في تحسين تحفيز أداء المعلم في مدرسة عليية سامفاغ .
برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الحكومية. المستشار الأول: أ.
دكتور. عبد الحاريس ، م. المستشار الثاني: د. عبد الملك كريم أمر الله ، M.Pd.I

الكلمات الرئيسية: تغيير القيادة ، تحفيز أداء المعلم

تغيير القيادة هو جهد بُذلت لإحداث تغيير في المؤسسات التعليمية حتى يتمكنوا من المشاركة
بنشاط وفعالية في مجالاتهم ، وتحمل المسؤولية و جعل هذا التغيير يجلب قيمة إيجابية للمؤسسة. يجب أن
توفر التغييرات التي يقوم بها المدير جودة عالية لمروسيه بحيث يكون للجودة الناتجة تأثير إيجابي على
المؤسسات التعليمية. لذلك ، يريد الباحث مناقشة التغييرات في القيادة في مدرسة عليية شمفاغ.
كان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة ما كان يحدث في الميدان ، أي ١. لمعرفة التغييرات في
أسلوب القيادة ، ٢. لمعرفة استراتيجية أسلوب القيادة ، ٣. لمعرفة تأثير التغييرات في القيادة في مان
سامبانج.

يستخدم هذا البحث مقارنة نوعية مع نوع دراسة الحالة. في جمع البيانات باستخدام الملاحظات
والمقابلات والتوثيق. يستخدم تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات والاستنتاجات.
تشير نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: ١. التغييرات في أسلوب القيادة في تحسين تحفيز أداء المعلم
في مدرسة عليية سامفاغ ، أي تغيير اتجاهات انضباط العمل ، وتغيير السلوك بأمثلة جيدة ، والتغيير مع
التدريب ، ٢. استراتيجيات أسلوب القيادة في زيادة تحفيز أداء المعلم ، أي النهج المباشر ، وتوفير الفهم
المباشر ، وتوفير الفهم للمعلمين ، ٣. إن تأثير التغييرات في أسلوب القيادة على تحفيز أداء المعلم هو أن
يكون لها تأثير إيجابي على وصول المعلمين مبكرًا وتمكن الطلاب من التفوق.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian.....	12
Tabel 2.1 Kerangka Berfikir.....	44
Tabel 3.1 Rencana Kerja Tahunan Madrasah.....	50
Tabel 4.1 Data Siswa Diterima.....	61
Tabel 4.2 Data Siswa 4 Tahun.....	61
Tabel 4.3 Orang Tua Siswa.....	61
Tabel 4.4 Keadaan Guru.....	62
Tabel 4.5 Kondisi dan Ruangan.....	62
Tabel 4.6 Jumlah Guru Bidang Studi.....	63
Tabel 4.7 Jumlah Tenaga Kependidikan.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar Tampak Depan Madrasah Aliyah negeri Sampang.....	106
Gambar Mansa Wisata MAN Sampang.....	106
Gambar Piala Penghargaan	107
Gambar Ruang Kepala Sekolah.....	108
Gambar Ruang Guru	108
Gambar Rencana Kerja Tahunan.....	109
Gambar Pelayanan Terpadu MAN Sampang.....	109

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian Dari Kampus

Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian dari MAN Sampang

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	vi
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	viii
KEPENULISAN	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR ISI	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan penelitian	9
D. Kegunaan penelitian	10
E. Orisinalitas Penelitian	11
F. Definisi Istilah	14
G. Sistematika pembahasan	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Konsep Perubahan	16
1. Pengertian Perubahan	16
2. Tujuan Perubahan	17
3. Tipe-Tipe perubahan.....	18
4. Faktor-faktor Perubahan	19
B. Gaya Kepemimpinan	22

1. Pengertian kepemimpinan	22
2. Tipe kepemimpinan	24
3. Fungsi kepemimpinan	27
4. Indikator kepemimpinan	28
5. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	30
C. Motivasi Kinerja Guru	31
1. Pengertian Kinerja	31
2. Pengertian motivasi kinerja guru	32
3. Strategi peningkatan kinerja guru	33
4. Manfaat penilaian kinerja guru	36
5. Tujuan penilaian kinerja guru	37
6. Jenis motivasi	38
7. Upaya meningkatkan kinerja guru	40
8. Indikator kinerja guru	41
D. Kajian Penelitian Terdahulu	43
E. Kerangka Berfikir	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Kehadiran Peneliti	49
C. Lokasi Penelitian	49
D. Sumber Data	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Analisis Data	55
G. Pengecekan Keabsahan Data	57
H. Tahap-tahap Penelitian	60
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	
A. Profil Madrasah Aliyah Negeri Sampang.....	61
1. Profil Sekolah.....	61
2. Identitas Sekolah.....	61
3. Visi, Misi dan Motto Madrasah.....	62
4. Data Siswa Pendaftar dan Diterima.....	63

5. Data Siswa Empat Tahun Terakhir.....	63
6. Data Orang Tua Siswa.....	63
7. Data Guru dan Tenaga Kependidikan.....	64
8. Jumlah dan Kondisi Ruangan.....	64
9. Jumlah Guru Bidang Studi.....	65
10. Daftar Tenaga Kependidikan.....	67
11. Kegiatan Ekstrakurikuler.....	68
B. Paparan Data.....	69
1. Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang.....	69
2. Strategi dalam mengubah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang.....	80
3. Dampak Perubahan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru di MAN Sampang.....	84
C. Temuan Penelitian.....	88
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang	91
B. Strategi dalam mengubah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang.....	95
C. Dampak perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang.....	97
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi dalam suatu kelompok atau organisasi dalam lembaga. Dalam hal ini pemimpin merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi yang di pimpinnya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai tanggung jawab untuk mempengaruhi bawahan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.¹

Kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama dan mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.²

Lembaga pendidikan selalu mengalami kemajuan di sekolah bisa membawa perubahan lingkungan sekolah tersebut, dari aspek budaya sekolah, cuaca sekolah, komunikasi, kemampuan guru dan peraturan yang terdapat di lembaga sekolah, perkembangan sekolah seharusnya membawa transformasi yang positif terhadap lingkungan sekolah, dalam hal ini guru

¹ Norkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, Aplikasi* (Jakarta: Grafindo), hlm 153.

² Husman U. Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 1985), hlm 118.

merasa senang serta aman di sekolah selalu mendapatkan support dari kepala sekolah dari tiap kegiatan yang dilakukan bersangkutan dengan kualitas pembelajaran disekolah. Gaya kepemimpinan yakni sikap seseorang atasan yang dipakai guna pengaruhi kegiatan orang yang dipimpin untuk menggapai tujuan bersama.³

Kinerja lembaga berkaitan dengan berbagai kegiatan dalam rantai nilai yang terdapat pada lembaga pendidikan. Organisasi adalah tingkat perolehan pelaksanaan kewajiban dalam suatu organisasi, usaha dalam menghasilkan tujuan, sasaran, misi, dan visi lembaga tersebut. Organisasi dalam melaksanakan tujuan yang dimiliki, merujuk pada rancangan organisasi tersebut, sehingga bisa disebut lembaga dalam organisasi.⁴

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki wewenang dan tanggungjawab yang dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang berkaitan secara baik dan tidak melanggar aturan hukum. Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu efektif dalam menjalankan tugas dan bertanggungjawab kepada kelompoknya sebagai berikut: (1) Dikatakan efektivitas apabila suatu tujuan tertentu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan sedangkan efisien adalah pencapaian tujuan dengan beberapa penghematan. (2) Otoritas merupakan perintah atau komunikasi

³ Hidayatul Riski, *Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama, Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol 3. No 6 Tahun 2021.

⁴ Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 46

dari pemimpin kepada bawahan untuk membimbing dalam kegiatan pekerjaan. (3) Disiplin yaitu taat terhadap hukum dan peraturan yang sudah ditetapkan. (4) inisiatif adalah daya pikir untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja atau kinerja didasarkan pada informasi yang diperoleh dari sistem laporan prestasi kerja secara transparan. Penilaian kinerja bisa dilakukan secara adil tidak memihak dan bisa menghasilkan kualitas kinerja yang tepat dan benar. Oleh sebab itu, mesti terdapat kecenderungan untuk menyertakan bawahan dalam proses penetapan standar kinerja, dalam maksud mempertemukan sudut pandang bimbingan serta guru dalam prosesnya, maka diperoleh evaluasi kinerja yang mempertimbangkan peran aktif kedua belah pihak serta merupakan pelaksanaan evaluasi yang merupakan pertemuan konstruktif kedua belah pihak dimana target evaluasi adalah, guru bisa memandang diri sendiri dan mengidentifikasi kepentingan perubahan kinerja secara tepat dan bisa jadi menjadi suatu dorongan yang sangat bagus dan menambah hubungan antara atasan dan bawahan.⁵

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri. Kinerja adalah perbuatan seseorang yang menghasilkan kerja yang berkualitas yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja,

⁵ Sutarno, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Yayasan Pangudi Luhur Cabang Surakarta, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 1, April 2007 hlm 28

diantaranya adalah lingkungan, perilaku manajemen, promosi jabatan, hasil kinerja, feedback dan administrasi keuangan.⁶

Kompetensi kinerja seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran, komponen professional, komponen proses, komponen penyesuaian, dan komponen sikap.⁷ Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung kepada sumberdaya manusia yang ada di sekolah yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. untuk meningkatkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Karakteristik kemampuan yang dimiliki seorang guru, pemberian reward, dan karakteristik pekerjaan yang dijalankan pegawai yang telah mencapai kualitas kemampuan yang telah mencapai kinerja yang optimal. Karakteristik tersebut pada hakikatnya bertujuan membangun motivasi kerja, sehingga adanya motivasi kerja yang baik dan menjadikan kualitas yang menghasilkan kinerja yang di inginkan. Sehingga dalam suatu organisasi mendirikan dan mengusahakan kepada semua pegawai untuk melaksanakan tugasnya.⁸Guru adalah seorang yang bertanggungjawab dan

⁶ Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk di Kota Madiun, Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 2 (Januari 2017), hlm 4-5.

⁷ Yanti Hasmayati, *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Studi Pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang, Manajerial* Vol. 9, No. 18, (Januari 2011), hlm 80.

⁸ Syaifuddin, *Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka), hlm 47.

memberikan bimbingan kepada peserta didiknya agar peserta didik bisa belajar dengan baik dan mencapai tujuan yang di inginkan.

Motivasi merupakan suatu cara mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja guru, agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta memberikan kualitas kemampuan, pikiran, keterampilan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam hal ini motivasi menjadikan sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang, yang bisa mengembangkan potensinya sendiri, atau kekuatan dari internal sehingga bisa mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dengan baik. Maka yang menjadi pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan, Apabila seseorang bekerja tidak bersemangat dalam bekerja tanpa motivasi, dan kemauan untuk memperoleh hasil yang baik seperti tidak diragukan, dan apabila bekerja dengan semangat dan penuh dengan harapan yang tinggi, maka hasil yang diperoleh akan menjadi lebih bagus.⁹

Kepemimpinan (*Leadership*) berkenaan dengan penggambaran bagaimana seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya sebagai seorang pemimpin. Dalam pengertian sederhana, kepemimpinan berkenaan dengan kemampuan me “*manage*” atau kecakapan manajerial terhadap sekelompok orang yang telah bersepakat untuk mengikatkan diri ke dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama. Karena berkenaan dengan pelaksanaan tugas mengelola atau mengorganisasikan maka

⁹ Rinto Agustian, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru, Manajer Pendidikan*, Volume 10, No 1, (juni 2014) hlm 2.

kepemimpinan bisa berhasil efektif atau tidak dalam mencapai tujuan bersama dari kelompok orang organisasi, lembaga yang dipimpin.¹⁰

Pemimpin yang bertanggung jawab terhadap lingkungan organisasi yang di pimpinnya, berfikir ke masa depan akan seperti apa nantinya kualitas perusahaan pada 5 atau 10 tahun mendatang dan membuat arahan yang berfokus kepada masa depan sehingga para pengikutnya bisa dan mau percaya kepada pemimpin dan mereka mau menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Banyak rencana kerja bagus dan brilliant yang telah diformulasikan begitu lama akhirnya menjadi gagal karena implementasi yang lemah dan salah dari orang-orang yang menjalankannya. Karena banyak masalah yang muncul setelah perusahaan melakukan kesalahan seperti, kurangnya komunikasi, struktur organisasi, perbedaan budaya, kurang komitmen dari pihak manajemen.¹¹ Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap yang di pimpinnya sehingga dalam suatu organisasi tercapai tujuan tujuan bersama.

Di Madrasah Aliyah Negeri Sampang, telah menerapkan suatu kepemimpinan kepala sekolah yang telah mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan negara, keterbukaan akan berpendapat antar rekan kerja dan saling kebersamaan bertukar pikiran dalam mengambil sebuah keputusan

¹⁰ Nanik Yuliati, *Memperiapkan Kepemimpinan Demokratis Masa Depan Melalui Program Pengembangan Kemampuan Perspektif Taking di Sekolah*, *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*, Vol. 3, No 2, (Februari 2013), hlm. 128-129.

¹¹ Son Wandrial, *Strategi Manajemen dan Strategi Leadership: Kemampuan Untuk Menghadapi Tantangan Perubahan Lingkungan Drastis*, Vol 2 No 1 (Mei 2011), hlm 416.

mengenai sebuah kepentingan organisasi sekolah dan lembaga pendidikan yang dilakukan semata-mata bukan hanya untuk kepentingan kepala sekolah sendiri melainkan kepentingan sekolah bersama untuk mencapai tujuan bersama.

Pada pergantian kepala sekolah yang terjadi begitu pula atas jabatan kepala sekolah, pada umumnya kepala sekolah menduduki jabatannya paling lama tiga tahun, tetapi sistem yang dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan kualitas kepala sekolah tidak semua dengan visi misi lembaga pendidikan, sehingga kepala sekolah tidak bertahan lama dalam jabatannya yang hanya bertahan pada satu tahun.

Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang telah terjadi penurunan kualitas kerja guru akibat dampak dari kepala sekolah sendiri karena kualitas yang diberikan kepada karyawannya sangat berkurang sehingga kepala sekolah hanya bertahan selama satu tahun, kepala sekolah selama menjabat di sekolah kualitas yang di berikan kepada anggotanya sangat sedikit karena kepala sekolah, hal itu juga berpengaruh terhadap kinerja para guru terutama kepada motivasi kinerja guru.

Setelah Kepala sekolah yang telah mengantikan pada tahun 2020, masih belum stabil kualitas kinerja guru karena masih menurun akibat dampak dari kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya yang kurang memperhatikan kinerja guru yang ada, sehingga kepala sekolah yang

bergantikan posisi inilah yang akan menjadikan sebuah semangat guru untuk membangkitkan kembali motivasi kinerja guru yang sempat menurun akibat kepala sekolah yang sebelumnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang inilah yang masih berusaha untuk membangkitkan kembali motivasi kerja guru yang sempat menurun terjadi kelalaian sebelumnya dan kepala sekolah tentunya menggunakan perubahan dalam memimpin lembaga pendidikan yang sangat baik bagi guru, serta bisa membangkitkan kembali pegawainya.

Berdasarkan gambaran di atas maka penelitian ini disusun untuk mengamati dan mendeskripsikan temuan penelitian tentang “Perubahan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru (Studi kasus di Madrasah Aliyah Negeri Sampang)

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang?
2. Bagaimana strategi dalam mengubah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang?
3. Bagaimana Dampak perubahan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang
2. Untuk mendeskripsikan strategi mengubah perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang
3. Untuk mendeskripsikan Dampak perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diharapkan dapat member nilai manfaat yang bisa dilihat dari dua aspek:

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber acuan atau referensi khususnya di perpustakaan UIN Maulanan Malik Ibrahim Malang dan meningkatkan daya pikir mahasiswa agar dapat mengetahui perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran positif akan pentingnya perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru sehingga mampu mencetak siswa yang berprestasi.

b. Bagi Universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang dalam terkait dengan perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.

c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna untuk menambah dan mengembangkan kemampuan intelektual penulis dalam perkuliahan. Serta sebagai calon manajer peneliti akan menjadikan suatu pengalaman yang sangat berharga dan menambah wawasan pengetahuan tentang bagaimana kepala

sekolah melaksanakan perannya sebagai manajer dalam memaksimalkan kinerja yang efektif dan efisien.

E. Orisinalitas Penelitian

Dalam orisinalitas peneliti menyampaikan suatu perbedaan dan persamaan di bidang kajian yang diteliti dengan peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti menghindari adanya pengulangan terhadap kajian hal-hal yang sama. Dan dengan hal inilah yang akan diketahui objek-objek mana saja yang membedakan antara peneliti dengan peneliti terdahulu.

Penelitian pertama adalah yang dilakukan oleh Bryan Jihannes dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK”.

Penelitian kedua adalah yang dilakukan oleh Citra Pratiwi dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD kecamatan Angkringan Kabupaten Sleman”.

Penelitian ketiga adalah yang dilakukan oleh Atin Kurniatin dengan judul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistic Kota Padang”.

Penelitian ke empat adalah yang dilakukan oleh Budi Setiadi dengan judul “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam pengembangan Motivasi kinerja guru”.

Tabel 1

Perbedaan dan persamaan antara peneliti dengan peneliti terdahulu

No	Nama peneliti, judul, tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Bryan JohannesTampi, <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK</i> (2004)	Gaya Kepemimpinan	Meningkatkan Kinerja karyawan	Penelitian ini fokus tentang Kepemimpinan dalam motivasi kinerja karyawan
2	Citra Pratiwi, <i>Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman Yogyakarta.</i>	Kepemimpinan kepala sekolah	Peningkatan kinerja guru	Penelitian ini fokus tentang kepemimpinan kepala sekolah

	2014			
3	Andri Saputra, <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistic Kota Padang. 2014.</i>	Kepemimpinan kepala sekolah	Gaya Kepemimpinan	Penelitian ini fokus tentang gaya kepemimpinan
4	Budi Setiadi, <i>Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kinerja Guru Disertasi, UPI Bandung, 2006.</i>	Kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru	Kemampuan manajerial kepala sekolah	Penelitian ini fokus tentang kemampuan dalam mengembangkan kinerja guru

F. Definisi Istilah

Untuk lebih mudah dalam memahami penjelasan anggapan pembaca dalam mendeskripsikan sebagian sebutan yang dipakai dalam penelitian ini supaya lebih gampang dimengerti sehingga subjek menyusun antara lain:

1. Perubahan gaya kepemimpinan adalah suatu perubahan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin lembaga serta bertanggungjawab kepada bawahan dan bisa mengendalikan terhadap apa yang telah diperintahkan oleh pemimpin kepada bawahannya agar dalam pelaksanaan dalam kegiatan tersebut bisa di kontrol dengan baik dan bisa di arahkan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pemimpin.
2. Motivasi kinerja guru adalah proses yang dilakukan seorang pemimpin dengan memotivasi, membimbing, serta mengarahkan bawahannya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru tentunya seorang pemimpin harus bertanggung jawab dan bersikap lemah lembut terhadap bawahannya penuh tanggung jawab dengan anggotanya serta membimbing mencapai tujuan bersama.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ini tertata dengan cara sistematis dan dapat ditelusuri oleh pembaca dengan mudah serta dapat memperoleh gambaran dengan jelas dan menyeluruh. Dengan cara biasa pengamat hendak memperinci penataan ulasan yaitu:

BAB I: Pendahuluan, ialah kerangka bawah mencakup: konteks belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, orisinalitas, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian pustaka, ialah berkas kajian teori yang dijadikan prinsip analisa dalam mengulas subjek riset mencakup, serta motivasi kinerja gru

BAB III: Metode penelitian, yang di ambil dari pendekatan tipe riset, time dan tempat, informasi sumber, metode pengumpulan data, pemeriksaan data, kebenaran keabsahan informasi, dan tahap-tahap riset.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perubahan

1. Pengertian perubahan

Secara etimologi perubahan berasal dari kata (*change*) adalah perubahan peristiwa yang terjadi pada diri seseorang tanpa kita sadari yang sedang berlangsung.¹² Jadi perubahan adalah suatu yang tidak dapat dihindari seseorang itu dikarenakan dalam setiap melakukan suatu kegiatan itu terbiasa dengan sendiri.

Perubahan dapat didefinisikan sebagai seorang atau kelompok orang yang bertanggungjawab untuk kegiatan perubahan ke dalam pola perilaku seorang atau sistem sosial. Dengan demikian sekolah sebagai agen perubahan harus selalu siap dalam melakukan fungsi dalam suatu pekerjaan, karna rubahan itu sendiri perlu sebagai alat yang perlu memecahkan konflik dengan tujuan dalam kondisi yang lebih bagus.¹³

Menurut Wibowo perubahan adalah merupakan suatu keadaan yang dari sekarang menuju keadaan yang di harapkan ke masa yang akan datang, dengan keadaan yang baik. Perubahan merupakan suatu wujud yang nyata dari kehidupan manusia yang mampu memberikan motivasi kepada seseorang tujuan untuk merubah perilaku yang sebelumnya menjadi perilaku yang lebih baik lagi ke depannya.¹⁴

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2011) hlm 104.

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), hlm 166

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Rajawali Pers 2012), hlm 1.

Perubahan kepemimpinan adalah suatu yang menciptakan dalam pergantian yang utama dalam suatu lembaga, untuk menciptakan suatu perubahan yang menjadikan komponen menjadi berkumpul dan lebih menyatu sehingga memiliki manfaat serta nilai-nilai yang baik bagi organisasinya, dan menjadikan kepala sekolah sebagai pemimpin.¹⁵

Perubahan dapat terjadi karna adanya wujud pergantian yang direncanakan, yaitu perubahan yang terjadi sebagai hasil usaha seorang pemimpin baik itu dari faktor internal dalam organisasi atau dorongan dari perkembangan lingkungan sekitar. Sehingga kepala sekolah diperlukan sebagai perubahan nilai sikap, pola pikir dan pengetahuan serta keterampilan dalam mengawasi keadaan dalam tujuan pendidikan itu sendiri.

Jadi perubahan seorang pemimpin merupakan suatu tanggungjawab yang sangat besar bagi bawahannya karena seorang pemimpin itu bisa mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang ada.

2. Tujuan Perubahan

Tujuan biasa dari sesuatu transformasi yang direncanakan dalam kehidupan lembaga merupakan membenarkan mutu kemampuan lembaga dalam melakukan suatu perubahan lingkungan dan sifat karyawan.¹⁶ Dari tujuan karyawan tersebut merupakan suatu perilaku karyawan yang

¹⁵ Andriani, *Peran Kepala Sekolah dalam Upaya Mewujudkan Perubahan Sekolah*, *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol 2 NO 3 (Tahun 2020).

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 2001), hlm 542.

sebenarnya adalah untuk meningkatkan kualitas produktivitas sehingga dalam kegiatan mencapai tujuan yang di inginkan.¹⁷

Adapun tujuan mengenai perubahan sebagai berikut:

Pertama, merupakan suatu kemampuan untuk beradaptasi dalam organisasi untuk memahami lingkungan sekitar positif daerah ataupun eksternal dan mengambil sesuatu yang cocok untuk menciptakan keseimbangan antar dua lingkungan tersebut. *dua* kopabilitas keahlian yang dimiliki seseorang guna mempertahankan identitas dan mutu untuk membiasakan diri kepada sesuatu transformasi yang berlangsung di daerah internal maupun eksternal.¹⁸

Dari penjelasan di atas adalah perubahan yang dilakukan oleh seseorang secara sadar dalam organisasi dan mendorong untuk menciptakan kemampuan dalam melakukan suatu perubahan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

3. Tipe Perubahan

Menurut Grundy Perubahan inilah yang menjadi seorang pemimpin bertanggungjawab atas apa yang telah di pimpimnya¹⁹.

a. Perubahan yang mulus

Perubahanan ini secara pelan-pelan dalam merencanakan suatu sehingga hasil yang di capai dapat berjalan dengan baik.

¹⁷ Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi* (Jakarta: Arcan 1994), hlm 419.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 108.

¹⁹ Grundy, *Manajemen Strategic Change*, (London: Kogan 1993), hlm 22-26

b. Perubahan bertahap bergelombang

Perubahan dilakukan dengan menuju karakteristik seseorang untuk dalam melaksanakan suatu kegiatan yang relatif aman dengan langkah perubahannya.

c. Perubahan *discontinuous change*

Perubahan yang memiliki strategi untuk melakukan suatu kegiatan dengan terus yang terjadi dan dikelola dengan baik.

Dalam perubahan inilah yang menjadikan suatu pemimpin yang menghadapi situasi dan kondisi yang sangat berbeda sehingga dalam organisasi yang di pimpinya berjalan dengan baik.

4. Faktor-faktor kegagalan Perubahan

Dalam hal inilah perubahan memiliki suatu keberhasilan dan juga kegagalan. Serta perlu mempelajari suatu kegagalan yang telah terjadi.

Menurut Hussey Penyebab kegagalan sebagai berikut:²⁰

- a. Memiliki waktu yang cukup lama untuk merencanakan sesuatu .
- b. Banyak terjadinya masalah tidak diatasi dengan sebelumnya.
- c. Aktivitas yang disediakan kurang mengkoordinasi.
- d. Dalam memecahkan masalah kekurangan keputusan yang tidak dilakukan.
- e. Manajer kekurangan kemampuan dalam mengatasi masalah guna melaksanakan pergantian.
- f. Arahan yang diserahkan pemimpin kepada anak buah kurang baik.

²⁰ Hussey, *How To Manage Organisational Change*, (London: Kogan Page Limited, 2000), hlm 87.

- g. Faktor eksternal yang tidak terkenadali sehingga dampak pada penerapan.
- h. direktur departemen tidak hanya memberikan arah yang cukup terhadap kepemimpinan dan bawahan.
- i. Tugas yang diberikan kepada bawahan tidak dengan cara rinci.
- j. Sistem data yang diserahkan tidak pas.

Keberhasilan bukanlah suatu hal yang mudah di capai, Menurut Donal N. Sull, dikutip dari Wibowo, terhadap penghasilan dalam menghadapi suatu berubah yang sering terjadi kegagalan dengan cara efektif. Sull mengatakan suatu kegagalan semacam berikut:²¹

- a. Berfikir strategis menjadi tertutup

Dalam suatu kerangka strategis yang membantu seorang manajer menjadi melihat kedepan dalam masa yang akan datang. Bagi manajer merupakan suatu hal yang menantang bagi dirinya sendiri dalam menghadapi kegagalan dan berfikir strategis satunya yang jadi permasalahan.

Dalam hal ini atasan mampu dalam menghadapi sebuah kegagalan yang berfikir secara strategis, cara pandangannya menjadi tertutup oleh kesuksesan yang diperolehnya. Orang yang mengarah memandang kalau permasalahan yang lain tidak berguna.

²¹ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 146-147.

b. Dari proses menjadi rutin

Pada saat dalam melaksanakan suatu aktivitas dalam tentang yang terkini karir ialah sesuatu teknik yang berselisih dalam kesuksesan melaksanakan kegiatannya. Karena mengetahui teknik tersebut bekerja dengan bagus, serta mempunyai watak inisiatif kokoh guna menghalangi diri dari cara yang dipilih, menyudahi maencari pengganti, serta mengubah aktivitas yang berperilaku biasa. Dalam hal ini perubahan adalah suatu proses yang mendapatkan kemapanan, berubah menjadi sifat rutin. Rutinitas tidak mendorong perlunya perubahan.

c. Relationship menjadi belunggu

Dalam membangun keberhasilan ada suatu hubungan kerjasama yang baik yang menjadikan sebuah organisasi menjadi meningkat kualitas kinerja yang dicapai. Hubungan kerjasama baik mampu meningkatkan kinerja organisasi.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dengan manajemen (*management*), kedua inilah memiliki kemiripan, meskipun sebenarnya sangat berbeda dalam konsepnya. Menurut Bennis dan Nanus konsep pemimpin lebih ke arah mengerjakan yang benar, sedangkan manajer memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tetap atau terkenal dengan sebuah ungkapan “*managers are people who do things right and leaders are people who do the right thing*”.²² Kepemimpinan suatu proses yang mencakup menggerakkan, membimbing, serta mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan manajemen berusaha agar kita bisa mampu menjalankan tugas semaksimal mungkin.

Wahjosumitjo, kepemimpinan selaku salah satu peranan manajemen ialah tentang yang sungguh berarti guna menggapai tujuan lembaga. Dalam tentang ini kepemimpinan bisa berfungsi mencegah sebagai gunjangan pengaturan sistem yang tidak pas, semacam: pembagian kewenangan yang jadi penghalang kegiatan yang efektif, kekurangan berbagai, metode yang dikira kurang baik (*archaic procedure*), adalah problem-problem lembaga yang lebih watak utama. Oleh sebab itu kontribusi tengah kepemimpinan dalam organisasai itu, aspek-aspek kepemimpinan yang bertabiat lingkungan menginginkan dipahami serta dikaji dengan cara terkoordinasi, sehingga adil kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan cara efisien. Dimensi-dimensi itu merupakan arti yang dilakukan kepemimpinan bermacam riset mengenai kepemimpinan, kewajiban dan tugas kepemimpinan, daya guna kepemimpinan serta usaha untuk membetulkan kepemimpinan.²³

²² Bennis, W.G and Nanus B, *Leader: The Strategies for Taking Charge*. (New York: Harper & Row, 1995), hlm. 210.

²³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), hlm 15-16.

Seorang pemimpin melaksanakan rencana yang menjadi tanggungjawab sebagai seorang pemimpin. Pemimpin itu menyampaikan suatu kegiatan kepada bawahannya dan menjelaskan dari kegiatan itu sendiri, dan berusaha membangkitkan kegembiraan, dan berusaha menyampaikan informasi kepada anggotanya.

Menurut Mulyadi kepemimpinan merupakan cara pengaruhi dalam memastikan tujuan organisasi, semangat sikap pengikut untuk budayanya. Tidak hanya itu serta pengaruhi interpretasi tentang peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk menggapai sasaran, melindungi jalinan kerjasama serta kegiatan regu, penghasilan support serta kerjasama dari banyak orang di luar kalangan ataupun lembaga. Hal itu membagikan penjelasan jika kepemimpinan yakni proses-proses pengaruhi, memotivasi, pengorganisasian kegiatan itu buat mencapai target.²⁴

Sedangkan menurut Payaman, mengatakan jika kepemimpinan ataupun leadership merupakan keahlian buat menggerakkan banyak orang paling utama anak buat guna bisa bekerja dengan cara bersama-sama serta produktif buat menggapai target ataupun tujuan yang ingin dicapai bersama.²⁵

²⁴ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Malang: UIN-Maliki Press 2010), hlm 1-2.

²⁵ Payaman, *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, (Makassar: Fakultas Ekonomi 2005), hlm 261

Pemimpin adalah suatu kekuatan atau pekerjaan dalam diri seseorang guna pengaruhi orang lain dalam mengambil suatu keputusan pemimpin menghargai pendapat anggotanya dalam membimbing kegiatan bekerja, serta untuk mencapai tujuan bersama.

2. Tipe Kepemimpinan

Menurut Sihotang menuliskan bahwa antara jenis serta gaya pemimpin. Kepala sekolah seorang dapat digolongkan kedalam satu jenis serta bisa jadi tiap jenis dapat mempunyai berbagai gaya pemimpin.²⁶ Gaya kepemimpinan merupakan lebih mengarah pada suasana yang di kantor, Seorang atasan yang memiliki suatu gaya ataupun jenis dalam sesuatu kantor bisa menyesuaikan dengan suasana yang dialami dalam melakukan kepemimpinannya.

Ada sebagian tipe dalam kepemimpinan sebagai berikut:

a. Tipe Otokratis

Pemimpin yang otokratis ini organisasi sebagai milik sendiri, mengidentifikasi organisasi sebagai milik pribadi, menganggap organisasi sebagai alat kritik dan saran dan menggunakan pendekatan yang sangat bersifat dengan pemaksaan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan ini kurang menghargai pendapat bawahan dalam melakukan pelaksanaan kegiatan tanpa melibatkan bawahan.

²⁶ Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm 260-262.

b. Tipe Militeristik

Dalam kepemimpinan Militeristik sering memerintahkan bawahan, menyandarkan kepada pangkatnya sistemnya kepada perintah kepada bawahan dan tidak mendapat kritik dari bawahan, apabila dalam melakukan tugas keterlambatan laporan dengan segera mendapatkan hukuman. Pemimpin bersifat militeristik ini sangat terarah dalam lembaga pendidikan karena pemimpin dalam perintahnya cukup jelas untuk dilaksanakan oleh bawahan.

c. Tipe Paternalistik

Pemimpin inilah yang memiliki sifat ke bapakan serta melindungi bawahannya wataknya seperti anak, bersikap melindungi, yang belum dewasa walaupun ada yang lebih tua dan lebih berpengalaman dibanding pemimpin itu sendiri. Dalam pemimpin ini hanya cocok kepada pemimpin anak yang kurang baik bagi bawahan yang telah dewasa dan berpendidikan sarjana.

d. Tipe Kharismatik

Pemimpin yang tegas dan dikagumi dan ditaati oleh pengikutnya. Dalam seorang pemimpin kharismatik ini umumnya cuma dari performa dan pidatonya yang sedikit sekalipun pengaruhi banyak orang yang senang serta mau jadi pengikutnya dengan cara nasional dan internasional karena pemimpin inilah penuh tanggungjawab dan banyak dikagumi oleh pengikutnya.

e. Tipe Demokratis

Dalam pemimpin adalah dengan pemilihan secara demokrasi dan menjelaskan kekuasaannya secara demokrasi dengan cara menerima pendapat atau pertimbangan dari kelompoknya. Dalam pemimpin demokratis terpilihnya secara demokrasi serta banyak yang disukai oleh masyarakat, dalam memerintahkan bawahan secara demokrasi dengan saling komunikasi.

f. Tipe kepemimpinan Transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan perubahan dalam diri pemimpin maupun para anggotanya. Kepemimpinan transformasional ini biasanya memiliki anggota yang berkomitmen dengan pimpinan yang memberdayakan para karyawannya dengan baik melalui visi misi yang diiningkan beresama. Pemimpin yang memiliki sifat transformasional ini harus bersifat progresif, menerima masukan dari bawahan yang terbaik terhadap bawahan yang mengingatkan kualitas mutu pendidikan dan memiliki nilai yang positif menguntungkan kemas yang akan datang.

g. Tipe Kepemimpinan Visioner

Dalam pemimpin ini adalah memiliki pandangan atau wawasan untuk kemas depan. Dengan kepemimpinan visioner ini bisa selalu berusaha mewujudkan visi misi yang di buat oleh lembaga.

Pemimpin ini selalu memiliki inovasi baru dalam mencapai target yang telah ditentukan bersama.

h. Tipe Kharismatik

Pemimpin yang kharismatik memiliki sosok kepribadian yang kuat, menghargai nilai-nilai yang positif, dan mampu mengubah perilaku arah pandang anggotanya untuk menjadi yang lebih baik lagi kedepannya. Jadi pemimpin ini memiliki penuh rasa tanggungjawab yang luar biasa terhadap bawahannya.

3. Fungsi kepemimpinan

Fungsi utama pemimpin adalah suatu kelompok yang belajar dan yang bekerja dalam organisasi sebagai berikut:

- a. Pemimpin membantu bawahan agar terciptanya suatu suasana persaudaraan, kerjasama, bertanggungjawab serta memiliki kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompoknya yang ikut serta yang memotivasi dalam memberikan suatu rangsangan kepada bawahan untuk menjelaskan tujuan yang ingin dicapai pemimpin.
- c. Pemimpin membantu bekerjasama dengan bawahan dalam menyelesaikan prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemimpin secara praktis dan efektif.
- d. Pemimpin bertanggungjawab atas keputusan yang diambil dalam kelompok. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan

untuk memberikan pengalamannya, serta untuk melatih kemampuan bawahan agar terciptanya suatu pekerjaan yang baik.

- e. Pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan kualitas bawahan dalam suatu lembaga pendidikan.²⁷

Dalam hal diatas menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki tanggungjawab yang besar terhadap bawahan sehingga memiliki komitmen yang baik terhadap bawahan dan menciptakan suasana pekerjaan yang baik.

4. Indikator Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari bermacam indikatornya sebagai berikut:

- a. Kemahiran mengambil keputusan

Dalam mengambil sebuah keputusan pemimpin tidak hanya melibatkan dirinya sendiri melainkan mengikutsertakan pegawai lain untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan.

- b. Kemampuan motivasi

Kemampuan pemimpin adalah mendorong seseorang untuk melibatkan semua anggotanya untuk menggerakkan suatu organisasi yang di pimpinnya. Dalam kegiatan inilah pemimpin memiliki tanggung jawab dan memiliki tujuan yang dalam pencapaian terlaksana dengan baik.

²⁷ Abdul Aziz Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta 2008), hlm 133

c. Kemampuan komunikasi

Dalam komunikasi adalah sebuah kecakapan yang dilakukan oleh pemimpin dengan bawahan agar memiliki gagasan dan bertukar pikiran serta memahami apa yang ingin dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya secara langsung dan terlaksana.

d. Kemampuan mengontrol bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain untuk mengikuti keinginan dengan melakukan suatu kegiatan yang diperintahkan oleh pemimpin kepada bawahan, yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang pemimpin terhadap bawahan merupakan suatu hal yang wajib untuk mengatur bawahan atas jalannya sebuah kegiatan atau organisasi agar memberikan kenyamanan terhadap bawahannya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Seorang pemimpin mampu mengendalikan kemarahan adalah suatu hal yang terpenting bagi seorang pemimpin untuk mencapai kesuksesan bersama dengan mengendalikan kemarahan akan memunculkan kebahagiaan untuk meraih sebuah kesuksesan bersama.²⁸

²⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm

5. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Kepemimpinan Menurut Wibowo dapat dipengaruhi oleh bermacam faktor sebagai berikut:

- a. *Personal Factors* yang dimiliki orang tingkat keberhasilan dalam memiliki kompetensi dalam individu
- b. *Leadership Factors* terbentuknya sebuah tim dalam kelompok yang memiliki kualitas kerja dengan dorongan dari motivasi pemimpin yang dilakukan bersama tim dan leader
- c. *Team Factors* ditujukan yang dimiliki kualitas kerja dalam memberikan oleh tim kerja sendiri.
- d. *System Factors* ditujukan kepada adanya sistem kerja yang menjadikan dan fasilitas yang diberikan kepada anggotanya.
- e. *Situasional Factors*, suatu keberhasilan yang dilakukan dalam mengubah kawasan baik dari dalam maupun dari luar.²⁹

Hal tersebut merupakan suatu faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan suatu kegiatan yang ada di lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama.

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 100

C. Motivasi kinerja guru

1. Pengertian kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) adalah hasil yang berkualitas sehingga dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikannya.³⁰ Sedangkan menurut Wibowo kinerja adalah melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan yang telah dilakukan bersama.

Suyadi Prawirosentono mengemukakan bahwa, Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan peraturan dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama.³¹ Barnawi dan Muhammad Arifin juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu proses yang dicapai, prestasi kerja yang diperlihatkan, atau kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.³²

Dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja dan hasil yang telah dicapai oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

³⁰ Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005) hlm 67.

³¹ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1999), hlm 11.

³² Barnawi, Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm 11.

2. Pengertian motivasi kinerja guru

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang berarti berpindah atau menggerakkan. Motivasi adalah sebagai suatu sumber kekuatan daya yang bergerak dan mengontrol kegiatan manusia, motivasi suatu usaha yang dapat memberikan masukan kepada seorang untuk mengambil suatu keputusan yang di inginkan, sementara guna mengambil suatu aktivitas yang dikehendaki selaku gambaran serta energi gerak seorang untuk berbuat. Karna perilaku seseorang mengarah pada tujuan dan didorong oleh kemauan guna menggapai tujuan bersama.³³ Dorongan ialah penggerak penting atasan berperilaku ataupun menimbulkan tingkah laku khusus dalam kerangka tugas-tugas kelembagaannya. Dorongan ialah motivasi atasan, tercantum kepada sekolah untuk bersikap dengan cara khusus. Dorongan pada dasarnya adalah perilaku mental seorang atasan guna melaksanakan sesuatu kegiatan serta membagikan semangat yang bertujuan kepada pendapatan penghasilan yang inginkan bersama.

Jean Alexander Allen motivasi, adalah sesuatu tentang pemuasan keinginan dan kebutuhan seseorang ketika mereka merasa bahwa melakukan sesuatu itu bermanfaat karena kepuasan yang dapat ditimbulkannya, maka akan termotivasi. Seperti halnya kebutuhan dasar tertentu yang sama-sama dinikmati setiap yaitu makanan, kehangatan dan sebagainya yang harus dipenuhi anggota time nya. Jika anggota time nya anda melihat bahwa pekerjaannya mereka telah memenuhi sebagian besar atau semua kebutuhan tersebut, maka mereka akan termotivasi untuk berkerja keras.³⁴

³³ Hamsiah Djafar dan Nurhafizah, *Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 makassar*, (Jurnal Idaraah, Vol. 2, No. 1, juni 2018), hlm 27.

³⁴ Jean Alexander Allen, *Strategi Membangun Time Tangguh*, (Jakarta: Prstasi Pustaka, 2004), hlm 35.

Motivasi ini tidak akan muncul dalam diri pemimpin jika dia tidak merasakan rangsangan yang telah menumbuhkan aksi atau aktivitas. Pemimpin yang hebat memiliki motivasi dan motivasi diri yang sangat kuat. Motivasi suatu rangsangan yang ada di dalam diri seseorang, dan memiliki sikap mental yang sangat luar biasa sehingga bisa mengendalikan dirinya sendiri, serta ikhlas apa yang menjadi tugas seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien.³⁵ Dengan adanya motivasi dalam diri seorang pemimpin maka akan mempermudah dalam memahami bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

3. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Menurunnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah lemah. Menurunnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat visi di suatu lembaga. Sekolah hanya bisa mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing yang bagus. Oleh karena itu, kinerja guru yang dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan seharusnya diberikan bimbingan yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kualitas guru tersebut.

Ada 2 strategi yang paling penting dapat melakukan meningkatkan kegiatan guru yaitu training dan motivasi kinerja. training dilakukan guna menentukan kualitas kinerja guru dalam melakukan kegiatan. Sedangkan motivasi kegiatan untuk meningkatkan semangat guru dalam mengerjakan suatu dalam kegiatan. Hal tersebut kedua strategi inilah yang menjadikan seorang guru bersemangat dalam melakukan suatu aktifitas.³⁶

³⁵ Sudarwan, *Kepemimpinan*, hlm 116-117.

³⁶ Barnawi, Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: AR-RUZZMEDIA, 2012), hlm 89

a. Pelatihan

Rencana pelatihan akan dilakukan berdasarkan dengan kebutuhan sendiri. Artinya sifat pelatihan yang di programkan harus sesuai dengan sifat kompetensi yang diberikan. Pelatihan memberikan kepada guru dalam melakukan pembelajaran yang saling berhubungan dengan tugas pekerjaannya. Program pelatihan harus efektif yaitu dengan program pelatihan yang mengenai keseluruhan afektif dan skill. Dan hasilnya bisa diterapkan di dalam kegiatan guru, baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah. Program pelatihan harus bisa meningkatkan kinerja guru. Pelatihan akan berlangsung secara maksimal jika dalam kegiatannya membutuhkan metode dan waktu yang tepat. Pelatihan inilah sangat bagus bagi guru yang memiliki kualitas potensi yang tinggi dalam pengetahuan dan keterampilan.

b. Motivasi kinerja

Motivasi kinerja adalah usaha yang dilakukan guna membagikan semangat kepada guru agar kualitas kinerjanya tercapai dan bisa melampaui standart kualitas yang telah dikerjakan. Dorongan kinerja memiliki 4 langkah, antarlain: penentuan standart kegiatan, audit kemampuan, pemberian sasaran secara langsung serta dorongan pekerjaan.³⁷

³⁷ *Ibid*, hlm 90

1. Penetapan standart kinerja adalah suatu hasil yang maksimal kinerja yang harus di capai.
2. Audit kinerja merupakan kinerja yang dilakukan untuk mengukur kualitas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil yang menjadikan sebuah pencapaian dalam memberikan feedback dan kualitas kinerja kepada guru.
3. Pemberian feedback secara langsung yang diberikan kepada guru yang memiliki kualitas pekerjaan serta memberikan tanggung jawab kepada guru yang dilihat dari kinerjanya.
4. Motivasi kinerja setiap orang ingin berhasil memotivasi orang lain untuk bisa mengenal dan mengerti kinerja yang akan dimotivasi.

Tanpa adanya motivasi, maka kinerja yang dihasilkan seseorang individu juga tidak maksimal, serta dapat menghambat proses pelaksanaan tugas yang ada.

Menurut Syaifuddin dalam motivasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, diantaranya:

- a. Keinginan bertahan hidup adalah keinginan semua orang di bumi, manusia hanya bisa bekerja dan makan dari hasil yang didapatnya dalam kehidupan.
- b. Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan kebutuhan manusia yang menjadi sebab manusia dapat melakukan suatu pekerjaan.

- c. Keinginan akan kekuasaan merupakan suatu kemauan langkah dimana kemauan buat mempunyai sesuatu karir yang semangat dalam menjalankan karir.
- d. Kemauan kepada pengakuan ialah tipe terakhir dari kepentinganserta menekankan orang guna bergerak.³⁸

4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Hasil evaluasi kegiatan aguru diharapkan bisa berguna untuk menentukan bermacam kebijaksanaan yang terikat dengan meningkatkan kualitas mutu dan kerj aguru sebagai penunjang pelaksana proses pendidikan dalam menghasilkan kualitas yang pintar, menyeluruh, dan daya saing yang besar. Hasil evaluasi kegiatan guru bermanfaat bagi acuan dalam menyusun program perkembangan profesi guru selanjutnya. Depdiknas dalam Asrori Ardiansyah menyebutkan beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja guru sebagai berikut:

- a. Pengembangan karyawan lewat training
- b. Pengembangan karir lewat pelatihan
- c. Ikatan yang terus menjadi bagus antara karyawan serta pemimpin
- d. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai lembaga serta pribadi
- e. Ikatan produktif antara evaluasi dengan pemograman dengan perkembangan lembaga
- f. Peluang berlatih yang lebih bagus untuk murid
- g. Kenaikan akhlak serta kemampuan sekolah.³⁹

³⁸ Syaifuddin, *Motivasi & Kinerja Pegawai*, hlm. 49

Dengan manfaat yang dapat kita peroleh dalam melaksanakan penilaian kinerja guru. Maka dapat dipastikan bahwa tanpa adanya penilaian tujuan atau visi suatu lembaga pendidikan takkan tercapai secara maksimal.

5. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Siti Al Fajar dan Tri Heru mengemukakan jika sesuatu penelitian akhir-akhir ini mengenali tujuan data kemampuan guru yang bertentangan, yang dikelompokkan dalam 4 kategori:

- a. Penilaian yang menekankan persamaan temani orang;
 - 1) Gaji administrasi.
 - 2) Pengakuan kemampuan orang.
 - 3) Bukti diri kemampuan kurang baik.
 - 4) Ketentuan iklan.
 - 5) Ketetapan penangkapan serta penghentian.
 - 6) Pemutusan ikatan kegiatan.
- b. Pengembangan yang menekankan pada terdapatnya transformasi dalam diri seorang selama periode;
 - 1) Sasaran balik
 - 2) Identitas kekuatan dan kelemahan
 - 3) Pengiriman serta penugasan
 - 4) Bukti diri keinginan pelatihan

³⁹ Barnawi, *Kinerja Guru Professional*, hlm 40-41.

c. Pemeliharaan sistem;

- 1) Pengembangan tujuan korporasi
- 2) Evaluasi tujuan individu
- 3) Perencanaan sumber
- 4) Kepentingan training organisasi
- 5) Penguatan bentuk wewenang
- 6) Pengenalan keinginan pengembangan organisasi
- 7) Audit sistem sumber energi individu

d. Dokumentasi;

- 1) Pengumpulan ketetapan manajemen berbasis energi individu
- 2) Pelepasan persyaratan sah manajemen subjek energi individu
- 3) Criteria untuk pengujian validasi.⁴⁰

Dari ke empat tujuan informasi kinerja yang telah dipaparkan di atas, dapat kita lihat betapa pentingnya memperhatikan baik buruknya kinerja seseorang pendidik (guru), dalam melaksanakan proses belajar mengajar disuatu tempat lembaga pendidikan.

6. Jenis-jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, dorongan jadi salah satu hal yang amat berarti bagi kehidupan karna terdapat dorongan dapat mengubah pola pikir seorang itu sendiri. Berlandaskan pada motivasi yaitu:

Menurut Hasibuan Motivasi di bagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.⁴¹

⁴⁰ Barnawi, *Kinerja Guru*, hlm 38-39.

a. Motivasi positif

Dorongan ini adalah direktur kepala sekolah memotivasi anggotanya agar membagikan reward pada mereka atau guru yang berprestasi. Adanya dorongan positif, semangat pegawai menjadi bertambah karena pada intinya manusia bisa menyambut apa yang telah mereka kerjakan dengan baik.

b. Motivasi negatif

Motivasi negative yaitu kepala sekolah memotivasi bawahannya dengan kinerja yang kurang baik sehingga mereka mendapatkan punishment. Adanya motivasi negatif bisa mengetahui kualitas kerja bawahan pada waktu yang singkat karena bawahan takut hukuman, namun dalam waktu yang sangat lama akan memberikan kualitas kinerja yang bagus.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto membagi motivasi menjadi dua yaitu: intensif material dan non material.⁴²

a. Intensif material

Intensif yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa seperti uang atau bentuk barang pemberian dan lain sebagainya.

b. Non material

Intensif atau balas budi imbalan yang diberikan kepada guru seperti, pujian, reward, serta kenaikan pangkat kepada anggotanya dalam memudahkan pekerjaan yang dimilikinya.

⁴¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm 148

⁴² Ach Mohyi, *Teori Perilaku Organisasi*, (Surabaya: UMM Press), hlm 162.

Dari penjelasan di atas bahwasanya motivasi memiliki dorongan yang memberikan suatu kualitas masing-masing anggota meskipun dari jenisnya beda tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu usaha motivasi yang berada dalam seseorang agar bisa melakukan tugasnya secara baik dan menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

7. Upaya meningkatkan Motivasi Kinerja Guru

Terdapat berbagai usaha yang bisa dilakukan oleh kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, untuk membagikan motivasi pemimpin dalam menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghasilkan serta meningkatkan suasana lembaga yang memicu produktivitas. Proses ini dimulai dari kepribadian sendiri, suka mendengarkan pendapat orang lain, memperhatikan, menilai, dan mempertimbangkan kepada hasil aktivitas dan anggota organisasinya.
- b. Menghasilkan sebuah kerjasama yang baik akan menjadi seseorang yang bertanggung jawab dalam menjadikan suatu usaha dalam memajukan suatu organisasi.
- c. Menghasilkan tujuan kepentingan bersama, dengan usaha yang dilakukan atas sebuah pengembangan yang telah dicapai adalah suatu kepentingan bersama, serta cepat terlaksana dengan mudah

dan cepat sehingga anggotanya memiliki kualitas yang bagus bagi pekerjaannya sendiri.⁴³

Dengan adanya meningkatkan kinerja guru dalam tiga komponen tersebut akan menghasilkan sikap yang bertanggungjawab terhadap suatu pelaksanaan dalam kegiatan sehingga seluruh anggotanya memiliki motivasi kinerja yang baik dengan tujuan cepat tercapai bersama.

8. Indikator Kinerja guru

Penunjuk kemampuan adalah sudut-sudut yang sebagai dimensi dalam memperhitungkan suatu kemampuan. Adapula kegiatan yang sebagai dorongan prestasi Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dan jumlah siklus yang diselesaikan oleh karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

b. Kualitas

Mutu kinerja bisa diukur dari anggapan mutu profesi pegawai yang diperoleh dengan ketuhan kewajiban yang kepadakemahiran serta kemampuannya.

⁴³ Siti Munfaridah, *Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD, Jurnal Pendidikan*, Vol. III No. 2 (November 2015), hlm 174.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu bisa di ukur dengan aktivitas karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan dari awal waktu menjadi terselesainya kegiatan.

d. Kehadiran

Kehadiran merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan yang baik, pulang kerja atau tanpa keterangan dalam yang mempengaruhi kerja karyawan.

e. Keterampilan bekerjasama

Keterampilan seorang pegawai buat berkolaborasi dengan orang lain dalam menuntaskan sesuatu aktivitas ataupun kewajiban dalam profesi yang sudah diresmikan maka menciptakan tujuan yang ingin dijangkau.⁴⁴

Dalam hal di atas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kemampuan. Pada dasarnya manusia oleh kinerja merupakan suatu perilaku yang dilakukan dalam suatu organisasi yang membuahkan hasil yang maksimal, sehingga indikator tersebutlah yang menjadikan indikator kinerja pegawai.

⁴⁴ Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat 2006), hlm 378.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk memberikan penjelasan yang lebih besar pada peneliti ini, penulis butuh memaparkan terlebih dahulu mengenai penelitian yang pernah dilakukan lebih dahulu untuk mengenali letak persesuaian serta perbedaannya. Salah satu hasil riset yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil riset lebih dahulu bagian tersebut bisa dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. Moh. Zainol Abidin 2017, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu (Studi Kasus di MAN Lamongan)*. Fokus kajiannya adalah karakteristik kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam pengembangan budaya mutu. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya terletak pada kajian kepemimpinannya yaitu kepemimpinan transformatif dan juga lokasi penelitiannya yaitu di Madrasah Aliyah Negeri sedangkan persamaannya terletak pada kajian mutunya.⁴⁵
- b. Anna Mar'atuz Zahroh 2018, *Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. fokus kajiannya adalah upaya kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Nasional Malang. Perbedaan dengan kajian selanjutnya hanya terletak pada lokasi penelitian yaitu di SMA Nasional Malang. Persamaannya terletak

⁴⁵ Moh. Zainul Abidin, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Madrasah Studi Kasus di MAN Lamongan*, (Malang: Tesis UIN Malang, 2017).

pada kajian kepemimpinan perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan.⁴⁶

- c. Andi Hardianti 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo.⁴⁷ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo, dengan tingkatan dampak termasuk dalam golongan sedikit. Pengaruh gaya pemimpin demokratis terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dianalisa berdasarkan pada bagaimana kepemimpinan demokratis yang nantinya cenderung menjadi teladan yang lebih baik bagi karyawan, menjadi inspirasi serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

Letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sasaran yang dituju adalah kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang sekarang lebih terarah pada motivasi guru dengan menggunakan metode kualitatif. Letak persamaan penelitian ini sama- sama meneliti mengenai tipe kepemimpinan demokratis.

⁴⁶ Anna Ma'atuz Zahro, Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol 1 No 3 September.

⁴⁷ Andi Hardianti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*, Skripsi (Makassar, mei 2016).

- d. Citra Pratiwi 2014, Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD kecamatan Angkringan Kabupaten Sleman.⁴⁸

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh tipe kepemimpinan demokratis kecamatan cangkringan tergolong sangat tinggi terhadap kinerja guru, hal ini bisa dilihat dari segala aspek kepemimpinan demokratis yang senantiasa melibatkan guru dalam mengambil keputusan serta memberikan kesepakatan pada guru untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi demi kemajuan suatu lembaga pendidikan.

Letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan mengarah kepada kinerja guru. Sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan metode kualitatif dan mengarah kepada motivasi guru. Letak persamaan penelitian ini sama-sama meneliti mengenai tipe kepemimpinan dengan sasaran peneliti kepada guru.

- e. Sukmawati 2010, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang.⁴⁹ Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif yang berupa studi kasus yang dilakukan untuk memperoleh penafsiran yang mendalam tentang kondisi sesuatu objek yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur dan observasi tidak langsung. Bersumber

⁴⁸ Citra Pratiwi, *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman*, Skripsi, (Yogyakarta: Maret, 2014).

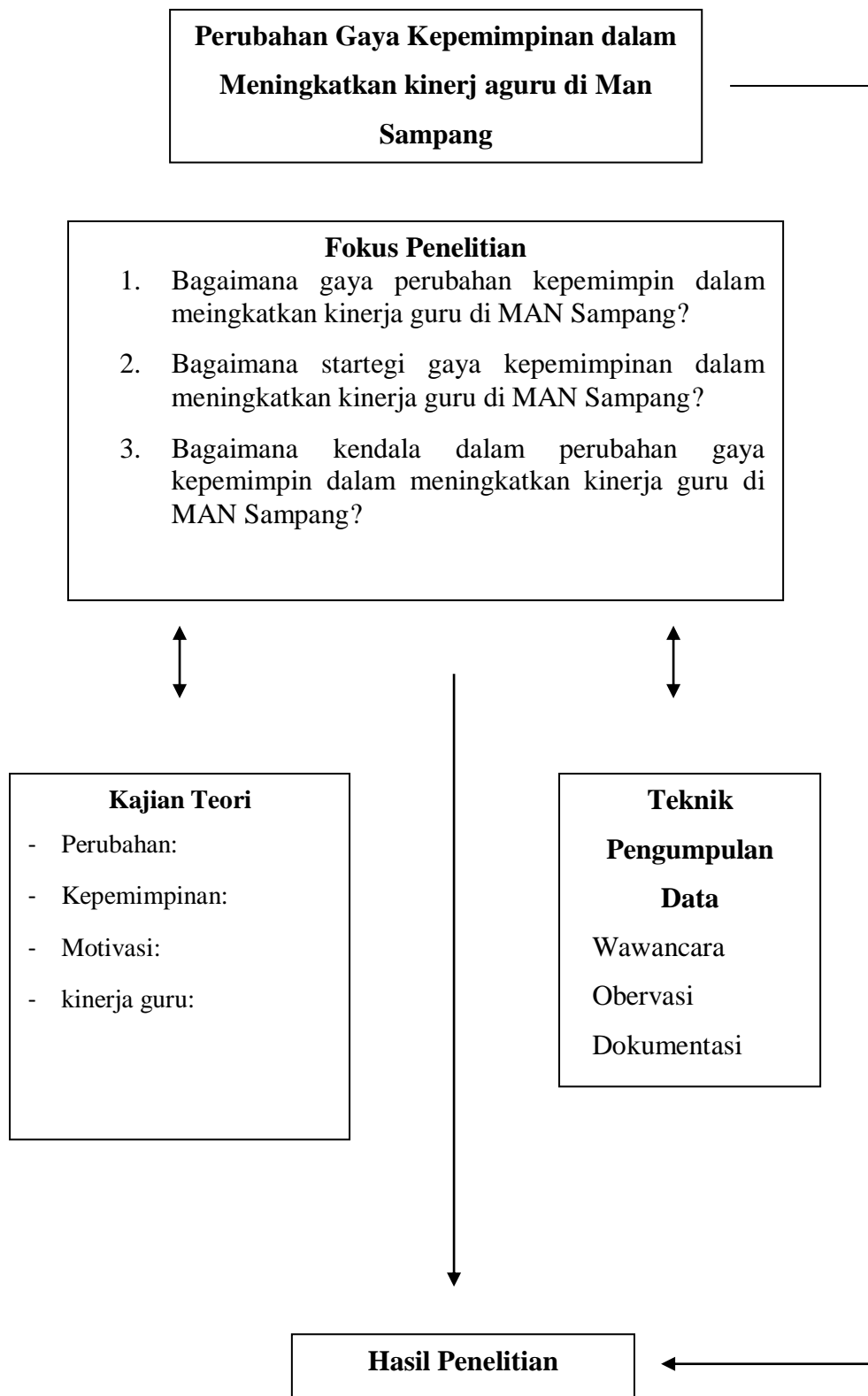
⁴⁹ Sukmawati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang*, Skripsi.

dari hasil penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara dan observasi maka diperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang merupakan gaya kepemimpinan melaksanakan dimana mempunyai identitas membagikan antusias yang besar kepada guru dengan contoh akhlak yang besar, menjaga orang lain cocok dengan watak setiap serta memandang orang sebagai sahabat kegiatan yang berarti, bisa menjalankan hubungan yang baik dengan orang hangat serta memandang perselisihan sebagai hal yang umum.

E. Kerangka Berfikir

Penelitian ini diawali dengan berkembangnya lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang berada di kota Sampang tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang akan dijadikan sebagai penelitian yang mendalami gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk memudahkan dalam penyusunan penelitian, maka peneliti membuat kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif.

Lexy J. Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena data yang terjadi dialami naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, dan dokumen resmi yang lainnya.⁵⁰

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto yaitu deskriptif berasal dari bahasa inggris *to dercribe* artinya memaparkan atau menggambarkan peristiwa tentang keadaan, situasi, kondisi dan kegiatan lainnya. Sehingga tujuan adalah peneliti diwajibkan untuk terjun kelapangan mensurve keadaan, tempat, dan lain-lain, hasil yang diperoleh berupa data laporan penelitian.⁵¹

Adapun peneliti maksud dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif yakni peneliti ingin menggambarkan secara deskriptif tentang perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, namun dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus kepada perubahan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang

⁵⁰ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, edisi revisi (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm 6.

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm 3.

pemimpin untuk meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian, kehadiran seorang peneliti sangatlah penting. Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti dilapangan adalah mutlak diperlukan. Peneliti berusaha berkomunikasi dengan informan secara alamiah, tidak menonjol dan dengan cara tidak memaksa. Dalam penelitian ini, selain komunikasi bertujuan juga untuk mendapatkan data dan informasi terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Sehingga dengan kehadiran peneliti akan sangat membantu dalam mengetahui secara langsung akan situasi dan kondisi dilapangan yang sebenarnya. Pengamat dalam tentang ini berperan selaku instrument atau pengumpul informasi sekaligus pengamat, sebag mengumpulkan informasi menganalisa informasi serta member tahukan hasilnya kepada peneliti.

C. Lokasi penelitian

Untuk penelitian ini, peneliti mengambil lokasi sebagaimana yang telah disebutkan dalam judul penelitian, yaitu penelitian beralokasi di Madrasah Aliyah Negeri Smampang. Adapun salah satu hal yang menjadi pertimbangan peneliti dalam pemilihan lokasi peneliti ini yaitu lokasi Madrasah Aliyah Negeri Sampang sangat mudah dijangkau karena lokasinya berada di tengah kota Sampang, sehingga peneliti juga merasa akan lebih mudah dalam mendapatkan berbagai informasi dan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

D. Sumber Data

Menurut cara memperoleh data, data dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dimana data yang dikumpulkan serta di olah untuk dijadikan sebuah data dan disajikan oleh peneliti sebagai sumber pertama.⁵² Dalam hal ini data primer yang dikumpulkan langsung melalui informan melalui pengamatan dan terjun kelapangan. Sedangkan data sekunder data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk naskah tertulis dan dokumen.⁵³

Sumber data dalam penelitian ini adalah data dari manusia diperoleh dari orang yang mengetahui masalah yang terjadi dilapangan sesuai dengan fokus penelitian, seperti kepala sekolah, tatausaha, waka kesiswaan, waka kurikulum, waka prasarana dan guru

Dalam penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Adapun sumber data primer yaitu tenaga pendidik. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi, dan catatan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti seperti gambar, foto atau tulisan.

⁵² Hadari Nawawi, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994), hlm 73

⁵³ *Ibid*

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dalam melaksanakan studi lapangan dan memperoleh data-data yang diperlukan. Maka prosedur pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Observasi

Penelitian merupakan observasi serta pencatatan dengan cara sistematis kepada indikasi yang nampak pada subjek riset. Penelitian ialah observasi yang dalamnya riset langsung turun kelapangan buat mencermati sikap serta kegiatan individu-individu di posisi riset..⁵⁴

Data yang perlu diambil dalam observasi penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di madrasah aliyah negeri sampang
- b. Bagaimana strategi dalam mengubah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di madrasah aliyah negeri sampang
- c. Bagaimana dampak dalam perubahan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru di madrasah aliyah negeri sampang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi atau pengamatan tanpa adanya keterlibaan langsung dalam kegiatan yang

⁵⁴ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras 2011), hlm 28.

sedang dianalisis. Proses pengamatan inilah yang memperoleh sebuah data melalui sumber data di lapangan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan obrolan dengan arti tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh pewawancara (interviewer) yang mengajukan persoalan serta terwawancara (interviewee) yang sudah membagikan tanggapan atas persoalan itu.⁵⁵

Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang ada di lembaga pendidikan, yaitu wawancara dengan kepala sekolah dan guru untuk melakukan sesi tanya jawab untuk memperoleh yang sesuai yang dilakukan.

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur. Dengan ini peneliti lebih bebas dalam mewawancara, selain itu peneliti dapat menemukan permasalahan dengan cara memperoleh data lebih terbuka.

c. Dokumentasi

Dokumentasi peneliti menemukan rekaman (*record*), tentu sangat di manfaatkan. Dokumen biasanya dibagi atas dokumen pribadi dan resmi. Dokumen yang sudah lama dalam penelitian sebagai sumber karena dalam banyak hal dokumen menjadikan sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, meramalkan dan menafsirkan.⁵⁶

⁵⁵ Moleong, *Penelitian Kualitatif*, hlm 186.

⁵⁶ Moleong, *Penelitian Kualitatif*, hlm 217.

Pengumpulan dokumen yang dipakai dalam riset bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan arsip yang di pakai dalam riset adalah:

Kepala sekolah mengadakan rapat untuk memberikan arahan serta motivasi dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan pada satu bulan dua kali, Rapat pertama mengumpulkan semua pegawai untuk memberikan arahan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang dilakukan, rapat yang kedua yaitu evaluasi yang mengadakan seminar keguruan untuk melihat perkembangan kinerja guru.

No	Sasaran	Indikator keberhasilan	Kegiatan	Penanggung Jawab
1	Standar isi pengembangan kurikulum			
	Terbentuknya tim pengembangan kurikulum yang dikuatkan dengan SK kepala sekolah	Madrasah perlu memiliki tim pengembangan kurikulum yang dikuatkan dengan SK Kepala sekolah	Rapat penyusunan Dokumen SK tim Pengembagn Kurikulum	Kepala Sekolah
2	Standar Proses Pengembangan/Pembelajaran			
	Tersedianya silabus untuk semua mata pelajaran	Madrasah memilki silabus untuk semua mata pelajaran	Penyusunan Silabus	Waka Akademik
3	Standar Kompetensi Lulusan			
	Tercapainya hasil belajar peserta didik tiap mata pelajaran di Madrasah	Hasil belajar peserta didik pada mata pelajaran telah mencapai KKM standar	Tim penyusun Kompetensi ketuntasan Minimal	Waka Akademik

	telah melampaui 75% adanya kenaikan			
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan			
	Tersedianya guru mapel yang sesuai dengan jumlah mata pelajaran	Madrasah memiliki guru mapel yang sesuai dengan jumlah mata pelajaran	Pemenuhan tenaga kependidikan teknis laboratorium	Kepala Madrasah
5	Standar Sarana dan Prasarana			
	Adanya persediaan jamban untuk putri	Madrasah memiliki unit jamban untuk putri	Tersusunnya program pemeliharaan jangka menengah empat tahun	Waka sarpras
6	Standar Pengelolaan			
	Visi misi madrasah tersusun dengan rapi beserta guru peserta didik, staf dan administrasi	Visi yang bersusun dengan melibatkan warga madrasah guru, murid, staf, administratif	Penyusunan visi dan misi	Kepala Sekolah
7	Standar Pembiayaan			
	Anggaran yang ada di madrasah mengikuti peraturan pemerintah	Anggaran madrasah merujuk kepala suatu peraturan pemerintah	Perumusan dan penetapan anggaran madrasah	Bendahara madrasah
8	Standar penilaian			
	Telah ditetapkan KKM Per mata pelajaran, dan	Kepada semua guru menetapkan KKM per mata pelajaran dan	Pertemuan penetapan KKM pertama pelajaran	Waka akademik

	membuat kisi-kisi	setiap guru membuat kisi-kisi	pada awal tahun	
--	-------------------	-------------------------------	-----------------	--

Dalam penelitian ini akan mendokumentasikan berbagai kegiatan yang terjadi di lapangan, untuk memperoleh data yang menunjang dalam penelitian ini di Madrasah Aliyah Negeri Sampang berupa dokumen, foto, dan berbentuk tulisan.

F. Analisis data

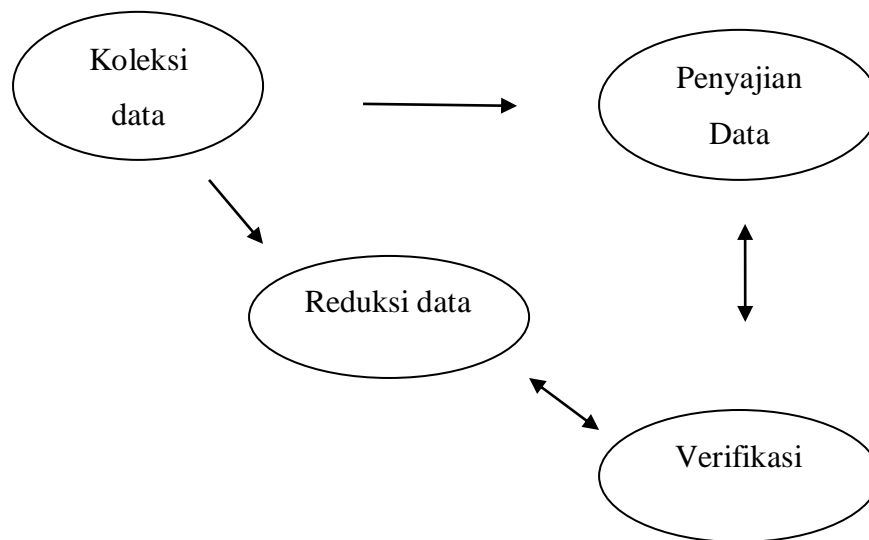
Menurut Bogdan & Biklen yang dikutip oleh Lexy J. Moleong mengemukakan sebagai berikut:

Analisis informasi kualitatif merupakan usaha yang dicoba dengan jalur bergerak dengan informasi, mengarahkan informasi data, memilah-milahnya sebagai ukuran yang sanggup di urus, mensistensikannya, mencari serta menciptakan pola, memastikan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta mengambil keputusan apa yang dikisahkan terhadap orang lain.⁵⁷

⁵⁷ Moleong, *Penelitian Kualitatif*, hlm 248

Ada pula Teknik analisis data yang peneliti gunakan merupakan Teknik analisis informasi data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2014) dengan bentuk interaktif pada gambar di bawah ini.

Gambar 3.2 Analisis Data



a. Reduksi Data

Data yang diperoleh peneliti di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan dan membuat abstraksi dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi.⁵⁸

b. Penyajian Data

Penyajian selaku pengumpulan data tertata membagikan tampaknya terdapat kemungkinan adanya penarikan

⁵⁸ Miles dan Huberman *Analisis Data Model Interaktif A Method Sourcebook*, (Thousand Oaks: Sage Publications, Inc).

kesimpulan serta pengumpulan kegiatan.⁵⁹ Penelitian ini dapat menganalisis dengan cepat dan mudah, dengan menggunakan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi masing-masing data yang diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

c. Verifikasi dan kesimpulan

Kegiatan analisis yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Pengumpulan data seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda mencatat ketraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, sebab akibat dan proposisinya.⁶⁰ Maka kesimpulan yang dilakukan peneliti sudah benar didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data, apabila ragu terhadap apa yang diteliti maka peneliti bisa melakukan pengecekan ulang terhadap penelitiannya.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Melakukan pengecekan keabsahan data merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat dan mengukur tingkat keberhasilan dan pengamatan dari penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian maka dapat dilakukan penyempurnaan terhadap kekurangan yang ada.

⁵⁹ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia), hlm 16

⁶⁰ *Ibid*, hlm 18.

a. Perpanjangan keikutsertaan peneliti

Perpanjangan inilah peneliti berada dilapangan penelitian sampai kejenuhan dan pengumpulan data.⁶¹ Keikutsertakan penelitian sangat menentukan dalam pengumpulan data, penelitian ini tidak hanya dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, tetapi memerlukan waktu perpanjangan keikutsertaan penelitian. Karena dengan begitu dapat mengkaji kebenaran dan ketidak beneran informasi dan membangun kepercayaan subyek. Hal inilah untuk membangun kepercayaan untuk subyek trhadap peneliti dan juga kepercayaan sebagai peneliti.

b. Ketekunan Pengamatan

Pengamatan berarti mencari secara keseluruhan interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisi yang konstan atau tentatif. Dalam setiap penelitian diperlukan ketekunan pengamatan secara teliti dan rinci, serta berkesinambungan terhadap hal-hal yang muncul dilapangan.

Bahwa yang sudah di uraiakan, arti perpanjangan keikutsertaan yaitu memperbolehkan penelti terbuka terhadap hasil ganda, ialah aspek kontekstual serta dampak bersama pada riset penelitian yang akhirnya mempengaruhi fenomena yang dicermati. Berselisih dengan itu, keputusan pemeriksaan berkeinginan menciptakan identitas serta unsur dalam suasana yang relevan dengan kasus atau konflik yang sedang di cari dan setelah itu mengarahkan pada situasi dengan cara rinci. Dengan kata lain, kalau perpanjangan keikutsertaan sediakan lingkup, maka kesungguhan observasi menyediakan kekuatan.⁶²

⁶¹ Moleong, *Penelitian Kualitatif*, hlm 327

⁶² *Ibid*, hlm 329-330.

Observasi tidaklah suatu metode pengumpulan data informasi yang hanya mempercayakan keahlian pancaindra, namun memanfaatkan seluruh pancaindra adalah pendengaran, perasaan serta insting pengamat. Hal ini perlu dilakukan buat mendapatkan identitas serta unsure-unsur dalam suasana yang sungguh relevan dengan permasalahan atau konflik yang lagi hangat, kemudian hal tersebut dapat dikomentari secara logis dan diharapkan dapat menemukan solusi untuk persoalan yang terdapat dalam mengecek data antara data sementara, data sebelumnya dan data berikutnya, baik dengan wawancara maupun melalui pengamatan.

c. Triangulasi

Triangulasi merupakan metode pengecekan keabsahan data yang menggunakan suatu yang lain dari luar data untuk kebutuhan pengecekan sebagai pengimbang terhadap data tersebut. Teknik ini sangat banyak diapaki yakni pengecekan lewat sumber lainnya. Triangulasi dibedakan menjadi 4 macam triangulasi sebagai teknik pengecekan yang menggunakan pemanfaatan sumber, metode, pemeriksa serta teori.⁶³ Hal ini penting sebagaimana pernyataan Patton yang dikutip oleh Moleong bahwa triangulasi lewat peneliti berarti menyampaikan informasi dan memeriksa balik bagian keyakinan sesuatu informan yang didapatt lewat durasi serta perlengkapan yang berselisih dalam prosedur kualitatif. Triangulasi

⁶³ *Ibid*, hlm 330.

ini bisa disebut sebagai teknik atau cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan pendapat kenyataan yang ada dalam konteks studi sewaktu pengumpulan data.

H. Tahap-tahap penelitian

Dalam penelitian kualitatif dalam kegiatan yang harus dilakukan yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerja lapangan, tahan penyusunan laporan penelitian berdasarkan hasil data yang diperoleh.⁶⁴

a. Tahap Pra Lapangan

Dalam menyusun rancangan penelitian memilih lapangan penelitian yang mengenal segala sesuatu unsure lingkungan fisik keadaan alam sekitar, serta memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian di MAN Sampang.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Peneliti memasuki lapangan yang akan diteliti untuk mempersiapkan kegiatan yang ada lapangan, mengumpulkan data dengan cara mencatat data di lapangan.

c. Tahap Penyusunan Laporan

Tahap yang terakhir ini penyusunan laporan penelitian. Dalam tahap ini menulis laporan penelitian, dengan menggunakan rancangan penyusunan laporan yang sudah tertera di dalam sistematika penulisan laporan.

⁶⁴ *Ibid*, hlm 127.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Profil Singkat Madrasah Aliyah Negeri Sampang

1. Profil Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang :Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 88 Kel. Gunung Sekar Kec. Sampang Kab. Sampang
Telepon	: (0323) 321513
Provinsi	: Jawa Timur
Email	: man sampang80@yahoo.com
Website	: www.manspg.sch.id
SK Kelembagaan	: SK Menag No. 17 Tahun 1978
NSM	: 131135270001
NPSN	: 20584587
Tahun Didirikan	: 1978
Status Tanah	: Sertifikat/ Hak Pakai
Waktu Belajar	: 07:00 s/d 14:15 WIB

2. Identitas Kepala Sekolah

Nama	: Hj. Mukhlishotun, S.Ag.,M.M.Pd
No. SK Kepala	: 1675/Kw. 13.1.2/Kp.07.6/08/2020
NIP	: 19731004 200003 2 001
Golongan / Ruang	: Pembina (IV/a)
Alamat	: Jl. Sejati Kec. Camplong Kab. Sampang

Pendidikan Terakhir : S2

Jurusan : Universitas Negeri Jakarta

3. Visi, Misi dan Motto Madrasah

a. Visi

Berakhlaqul Karimal Dan Unggul Dalam Prestasi

b. Misi

- Meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dengan keseimbangan imtaq dan iptek.
- Meningkatkan budaya islami dan kedisiplinan yang tinggi.
- Membangun karakter peserta didik berperilaku hidup bersih dan sehat di lingkungan madrasah, rumah dan masyarakat.
- Membudayakan peserta didik untuk selalu menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, rapi, rindang, sejuk dan nyaman dalam bingkai akhlakul karimah.
- Meningkatkan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang menitik beratkan pada pendidikan berkarakter.
- Melaksanakan dan mengikuti kegiatan kompetisi akademis dan non akademis.

c. Motto

MANSA RELIGIUS (Ramah, Edukatif, Luwes, Intelek, Gigih, Indah, Ulet, Santun).

4. Data siswa Pendaftar dan Diterima

No	Tahun Pelajaran	Pendaftaran	Diterima
1	2017/2018	176	156
2	2018/2019	163	158
3	2019/2020	138	129
4	2020/2021	120	117

5. Data siswa 4 tahun terakhir

No	Tahun pelajaran	Kelas			Jumlah	Keterangan
		I	II	III		
1	2017/2018	156	166	184	506	21 Lokal
2	2018/2019	158	147	163	468	21 Lokal
3	2019/2020	129	143	141	413	21 Lokal
4	2020/2021	117	136	137	390	21 Lokal

6. Data Orang Tua Siswa

Pekerjaan		Tingkat pendidikan	
Jenis pekerjaan	Jumlah (%)	pendidikan	jumlah (%)
Pegawai Negeri		Tidak Sekolah	
TNI/POLRI		SD/Sederajat	
Karyawan Swasta		SLTP/Sederajat	
Petani		SLTPA/Sederajat	

Pedagog Swasta		S1	
Nelayan		S2	
Lain-lain		S3	

7. Keadaan Guru/ Tenaga Kependidikan

Pendidikan Umum	Jumlah				Jumlah
	Guru		Tenaga Kependidikan		
	PNS	Non PNS	PNS	Non PNS	
S2	17	-	1	-	18
S1	17	19	2	3	41
D3	-	-	-	-	-
D2	-	-	-	1	1
SLTA	-	-	1	6	7
SLTP	-	-	1	-	1
SD	-	-	-	1	1
Jumlah	34	19	5	11	69

8. Jumlah dan Kondisi Ruangan

No	Jenis Ruangan	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Ruang Rusak	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	21	11	10	-
2	Ruang Perpustakaan	1	1	-	-
3	Ruang TU	1	1	-	-
4	Ruang Kepala	1	1	-	-
5	Ruang Guru	1	1	-	-
6	Ruang Tata Tertib	1	1	-	-
7	Ruang Laboratorium	4	3	1	-
8	Ruang BK	1	1	-	-
9	Ruang UKS	1	1	-	-
10	Ruang Ekstrakurikuler	2	2	-	-
11	Ruang Osis	1	-	1	-
12	Ruang Kesenian	1	-	1	-
13	Ruang Koperasi	1	1	-	-

14	Aula	1	-	-	-
15	Musholla	1	1	-	-

9. Jumlah Guru Bidang Studi

No	NAMA	NIP	Bidang Studi
1	Mukhlisotun,S.Ag.,M.M.Pd	197310042000032001	Kepala Madrasah
2	Fathor Rahman, M.Pd	196912121994031000	Matematika
3	Dra. Siti Rasyida, M.Pd	196801161992032000	Kimia
4	Dra. Masrurul Fajariyah, M.Pd	196701271993032002	Bahasa Indonesia
5	Dra. Athifatul Zahroh', M.Pd	196706251995032002	Biologi
6	Drs. Chairil Alwan, MM	196906091995031002	Seni Budaya
7	Dra. Erni Hidajati, MM	196704011996032002	Matematika
8	Hairuddin, S.Pd.,MM	197003211997031002	Matematika
9	Siti Aisah, S.Pd	196908311998032001	Biologi
10	Wardah Anis Sulalah, S.Pd.,MM	197109241999032001	Bahasa Indonesia
11	Mauhammad Adi, S.Pd.,M.Pd	197510302005011002	Matematika
12	Salim, S.Pd.,M.Pd	197808162005011006	Kimia
13	Moh. Agung Wirawan, S.Pd	198205122005011005	Penjaskes
14	Arusbandri Sumitro, S.Pd	197202092005011002	Penjaskes
15	Anies Ekawati, S.Pd	197812022005012002	Sejarah
16	Rahma Wahyuni Suhastuti,SS	198204232005012015	Bahasa Inggris
17	Eko Imam Susanto, S.Pd	197604262005011002	Geografi
18	Kurrotul Aini, SS.,MM	197506292006042027	Bahasa Arab
19	Mohammad Anwar Hamidy, S.Pd	197202022005011006	Ekonomi

20	Musawwir, S.Pd	198012232005011003	Bahasa Indonesia
21	Hairun Nisak, S.Ag.,M.Pd	197510102005011006	Qurdist
22	Dra. Siti Fathinah, M.Pd	196801102006042012	SKI
23	Sufin Dianingsih Herlina, S.Pd	198108242005012004	PKN
24	Snewi, S.Pd.I.,M.Pd	1968042322006041012	Fiqih
25	M. Taufik Maulana, S.Ag.,M.Pd	197404162007101002	Akhlaq
26	Masudih, S.Pd.I.,M.Pd	197508032007101004	Fikih
27	Mohammad Mahrus, S.Ag	197807062005011003	Bahasa Arab
28	An Nafsus, S.Pd	196910012007012043	Ekonomi
29	Sri Rusyani, S.Pd	198208292007012011	Bahasa Inggris
30	Sigit Guntoro, S.Pd	198202052007101003	Sosiologi
31	Sufiati Azizah, S.Pd	197704122007102005	Bahasa Indonesia
32	Wahyunis Salamah, S.Pd.,M.Pd	197811212007012012	
33	Ririn Fitriyah, S.Sos.I	198307092009012010	BK
34	Ike Badriyah, S.Pd.I	199107242019032020	SKI
35	Hariyanto, S.Pd.I	198705222019031010	SKI
36	Moh. Fatony, S.Pd	-	Penjaskes
37	Eka Sri Irawati, S.Pd	-	Matematika
38	Chotibul Umam, S.Pd	-	TIK dan Prakarya
39	Nur Hayati, S.Psi	-	Sosiologi
40	Mabruroh Amini, S.Pd	-	Bahasa Indonesia
41	Abd. Manaf, S.Pd	-	Matematika

42	Haris Maulidi, S.Pd	-	Matematika
43	Mawaddah, S.Pd.I	-	Qur'an Hadist
44	Siti Maufiroh Rahmawati, S.Pd	-	Bahasa Inggris
45	Sri Winarsih, S.Pd	-	BK
46	Nurul Qomariyah, S.Pd	-	BK
47	Hafidz Hidayat, SSn	-	Senibudaya
48	Maulidiya Fidiyani, S.Pd	-	Sejarah
49	Syafiuddin, S.Pd	-	Ilmu hadist
50	Sukur, S.Pd	-	Fisika
51	M. Yusuf Apriyanto, S.Pd	-	Matematika
52	Helmi Siswanto, S.Pd	-	Penjaskes
53	Taufiqur Rahman, S.Pd	-	Fisika

10. Daftar Tenaga Kependidikan

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Uswatun Hasanah, S.Si,MM	198210182005012002	Kepala TU
2	Sujjinah Sai, S.Pd	196401201987032004	Bagian Kesiswaan
3	Afifah Hasanah Chotib	196306091987032001	Bagian Kepegawaian
4	Umar Sidik	197401182007011015	Bendahara
5	Damsuri	196212312007011476	Bagian kebersihan
6	Abd. Rosyid	-	Penjaga Madrasah
7	Iqbalul Amin, SAP	-	Bagian Inventaris
8	Moh. Atoulhak	-	Satpam
9	Moh. Samsul Arifin, A.Ma	-	Bagian Kebersihan

10	Moh. Iksan Mahmud	-	Satpam
11	Mohammad Saidi	-	Satpam
12	Ach. Jumadi	-	Tukang kebun
13	Agus Ediyanto	-	Tukang Kebun
14	Achmad Muchtar Shoim, SE	-	Bagian Umum
15	Lifatul Rahmaniati, S.Pd	-	Kearsipan& Operator
16	Abdul Muni	-	Penjaga Musholla

11. Kegiatan Ekstrakurikuler

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| a. Pramuka | i. Group Band |
| b. Palang Merah Remaja (PMR) | j. Bulu Tangkis |
| c. Pencak Silat | k. Atletik |
| d. Futsal | l. Tahfidz |
| e. Paduan Suara | m. Qiroah/Tartil |
| f. Qosidah | n. Karya Tulis Ilmiah |
| g. Drumband | o. Dug-dug |
| h. Basket | p. Kaligrafi |

Ekstrakurikuler Unggulan :

- Servis sepeda Motor
- Tata busana/Desainer
- Tata Rias Kecantikan

B. Paparan Data dan Hasil Penelitian

1. Perubahan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Madrasah Aliyah Negeri Sampang merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan kemenag, Lembaga ini sangat kuat dalam meningkatkan kinerja guru yang lebih baik, bahkan sekolah MAN Sampang melahirkan suatu lulusan yang memiliki ahlakul karimah dan unggul dalam prestasi.

Kepala sekolah sangat berperan aktif dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yang ada di MAN Sampang yaitu, memberikan bimbingan serta arahan yang semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja gurunya sehingga dalam melakukan sebuah kegiatan gurunya bisa bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin dalam lembaga pendidikan sehingga dalam proses pengerjaannya bisa berjalan dengan lancar dan proses belajarnya lebih mudah.

Dalam perubahan kepemimpinan di MAN Sampang yang dilakukan oleh kepala sekolah, memberikan contoh teladan yang baik kepada, guru, siswa dan keluarga besar yang berada di MAN Sampang, dalam mengadakan monitoring sebaiknya harus mengetahui kinerja guru, baik itu dari kesiapan guru dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan guru, keterlambatan dan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga dalam proses belajarnya berjalan dengan baik.

Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru disiplin kerja dalam menjalankan tugasnya dengan baik, jadi kepala sekolah harus bisa mengendalikan bawahan sehingga bisa menghasilkan kinerja guru yang maksimal. Dengan kesadaran diri seorang guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik inilah yang akan menjadikan sebuah contoh teladan yang baik kedepannya, dan guru memiliki tanggungjawab sendiri dalam menjalankan proses belajar.

a. Membangun Disiplin

Dalam melaksanakan perubahan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan memberikan pembinaan langsung terhadap guru yaitu disiplin, tauladan yang baik, serta memberikan pemahaman langsung. Pemimpin yang bersifat transformasional harus bersifat progresif menerima masukan yang terbaik dari bawahan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan memiliki nilai yang positif yang bermanfaat bagi masa depan. Kepala sekolah harus bisa mengetahui aktivitas yang dilakukan guru dan tenaga pendidik, sehingga kepala sekolah bisa mengetahui kegiatan yang terjadi di lembaga sekolah dan memberikan bimbingan dan arahan serta tugas guru dalam menjalankan proses mengajar dengan mudah.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang Mukhlisotun M.Pd sebagai berikut:

“Kepala sekolah yang sebelumnya memimpin di lembaga pendidikan yaitu kurangnya berpartisipasi aktif, komunikasi dan kurangnya kepedulian terhadap bawahan sehingga dalam pelaksanaan kegiatan kurang efektif terhadap kegiatan yang ada di

sekolah dan kepala sekolah yang sekarang berupaya untuk membangkitkan kembali kinerja guru yang sebelumnya sempat menurun.”⁶⁵

“Kepala sekolah dalam pembinaan terhadap guru yaitu pertama disiplin kerja artinya dalam melakukan sebuah aktivitas guru hendaknya wajib mempersiapkan diri dalam melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran serta disiplin dalam pekerjaannya, memberikan contoh yang baik bagi guru dan siswa dan sekolah MAN Sampang, pembinaan kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru”⁶⁶

Kepala sekolah memberikan pembinaan atau bimbingan yang baik terhadap guru tentang pentingnya sebuah disiplin kinerja guru. Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru agar bisa menciptakan lingkungan yang baik dan bisa menjadikan contoh tauladan yang berguna bagi muridnya, dengan adanya disiplin kerja guru bisa mengikuti arahan dari kepala sekolah terhadap apa yang telah diterapkan oleh kepala sekolah.

Hal ini juga sependapat dengan WAKA Kurikulum yaitu: bapak Salim M.Pd mengatakan bahwa:

“Ibu kepala Sekolah memiliki tanggungjawab serta menerima masukan dari bawahan, serta pembinaan terhadap kinerja guru, beliau ikut andil dalam setiap kegiatan yang ada dilapangan untuk membina bawahan agar menciptakan suatu kegiatan yang bermutu sehingga menghasilkan kinerja guru yang maksimal”⁶⁷

Kepala sekolah MAN Sampang memiliki tanggungjawab yang besar terhadap lembaga pendidikan khususnya di MAN Sampang yang berjiwa islam, beliau mengamati guru ataupun murid sekitar sekolah

⁶⁵ Wawancara, Mukhlisotun, M.Pd Kepala Sekolah, Pada Tanggal 18 Maret 2022

⁶⁶ Wawancara, Mukhlisotun, M.Pd Kepala Sekolah, Pada Tanggal 18 Maret 2022

⁶⁷ Wawancara, Salim M.Pd, Waka Kurikulum, Pada Tanggal 14 Maret 2022

seketika datang untuk masuk keruang kelas. Kepala sekolah ini juga memberikan teguran atau sanksi kepada guru yang memiliki sifat keterlambatan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dalam kegiatan proses pembelajaran atau ketika dalam keterlambatan datang ke sekolah. Kepala sekolah juga mengamati kegiatan pembelajaran di MAN Sampang yang sedang berlangsung dengan cara mengelilingi setiap hari sehingga kedisiplinan kerja tetap terjaga dengan baik.⁶⁸

Hal ini juga sependapat dengan guru Madrasah Aliyah Negeri Sampang yaitu: bapak Hairuddin S.Pd mengatakan bahwa:

“Sebagai guru Madrasah Aliyah Negeri Sampang harus memiliki komunikasi yang baik terhadap pimpinan agar terciptanya suatu keharmonisan dalam lembaga pendidikan, pemimpin yang baik itu mau menerima masukan dari bawahan serta tegas dalam membina guru dan siswa”⁶⁹

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang merupakan pimpinan yang bertanggungjawab dan tegas dalam memimpin bawahannya sehingga memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru di sekolah. Dalam meningkatkan motivasi kinerja guru kepala sekolah memberikan sebuah pembinaan-pembinaan dalam proses belajar mengajar di lembaga, kedisiplinan dan memberikan contoh tauladan yang baik bagi bawahannya dalam lembaga pendidikan.

⁶⁸ Observasi secara langsung, Pada Tanggal 14 Maret 2022

⁶⁹ Wawancara, Hairuddin S.Pd, Waka Humas, Pada Tanggal 14 Maret 2022

Hal ini sependapat dengan guru BK Madrasah Aliyah Negeri Sampang Ririn Fitriyah S. Sos sebagai berikut:

“Pemimpin memberikan teladan yang baik kepada bawahan, serta bisa membimbing kepada guru dan memberikan contoh yang baik terhadap guru, serta mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam proses pembelajaran sehingga tercapainya tujuan lembaga pendidikan dengan efektif dan efisien”⁷⁰

Dari penjelasan di atas menyatakan bahwasanya kepala sekolah yang memiliki tanggungjawab yang besar terhadap motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang sekarang sehingga membentuk disiplin, membimbing dan memberikan contoh tauladan yang baik dalam menjalankan tugasnya dengan baik didalam lembaga pendidikan.

Hal ini sesuai dengan Kepala sekolah Ibu Mukhlisotun M.Pd Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Kepala sekolah dalam mengadakan rapat atau pertemuan itu biasanya selalu mengingatkan kepada seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Sampang ikut serta dalam acara rapat yang diadakan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dengan disiplin, pembinaan-pembinaan, memberikan bimbingan yang baik terhadap guru serta memberikan tauladan yang baik. Kepala sekolah berusaha memberikan yang terbaik kepada bawahan dengan mengadakan pengawasan terhadap disiplin guru, kesadaran guru itu sendiri, serta guru memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga bisa menghasilkan guru yang berkualitas dalam lembaga pendidikan.”⁷¹

Observasi secara langsung pada tanggal 18 Maret 2022 Pkl. 09:00 peneliti melakukan pengamatan langsung kelapangan dengan melihat aktivitas yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Sampang. Kepala sekolah memiliki jiwa yang tegas dalam mengamati serta menilai gerak

⁷⁰ Wawancara, Ririn Fitriyah S.Sos Guru BK, Pada Tanggal 15 Maret 2022

⁷¹ Wawancara, Mukhlisotun M.Pd Kepala Sekolah, Pada Tanggal 18 Maret 2022

gerak guru yang ada di lembaga pendidikan dari awal kepala sekolah sebelum masuk pada jam pelajaran kepala sekolah berada di luar ruangan mengontrol dan melihat aktivitas yang ada di sekolah. Pada jam pembelajaran berlangsung beliau berinteraksi terhadap guru dan murid dalam bergaul selama jam kerja, sehingga menimbulkan komunikasi yang positif terhadap bawahannya.⁷²

Jadi dalam perubahan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang yaitu memberikan pembinaan yang sangat baik kepada guru sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal, serta membimbing dengan penuh rasa tanggungjawab terhadap bawahan sehingga guru bisa meniru perilaku yang baik dari kepala sekolah dalam kegiatannya dan guru bisa menerapkan perilaku baik terhadap muridnya.

b. Tauladan Yang baik

Dalam rangka melaksanakan perubahan kepemimpinan melakukan pembinaan-pembinaan terhadap guru tentunya kepala sekolah harus bisa memberikan tauladan yang baik terhadap gurunya sehingga guru bisa meniru perilaku pemimpinnya sehingga guru bisa mengambil sisi positif dari kepala sekolah. Guru memiliki kompetensi yang luar biasa dalam mengajarnya, guru juga memiliki kesadaran sendiri dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajarnya dengan baik untuk masa depan lembaga pendidikan.

⁷² Observasi secara langsung, 18 Maret 2022

Hal ini sependapat dengan Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang. Mukhlisotun, M.Pd selaku sebagai kepala sekolah sebagai berikut:

“Kepala sekolah memiliki perubahan sendiri terhadap motivasi kinerja guru yaitu melakukan suatu disiplin terhadap guru sehingga guru bisa meniru pemimpinnya dengan baik, memberikan contoh tauladan yang baik kepada bawahan, pemimpin itu bisa membimbing bawahannya mulai dari gerak gerik kepala sekolah ataupun dari kedisiplinannya, pembinaan terhadap guru baik itu dari pekerjaannya, dan selanjutnya diadakan evaluasi baik dari proses pembelajaran maupun dari proses kedisiplinan guru dalam mengajar.”⁷³

Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu karakter yang patut di contoh kepala sekolah adalah memberikan sikap disiplin yang baik terhadap guru artinya guru bisa meniru gerak gerik kepala sekolah sehingga menjadi panutan untuk di contoh dalam kegiatannya, karena membangun sikap disiplin ini tidaklah mudah untuk setiap guru melakukannya tetapi harus di berikan bimbingan lagi supaya guru bisa menerima masukan dari kepala sekolah.

Hal ini sependapat dengan Guru BK Ririn Fitriyah, S. Sos Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Berbicara tentang pemimpin harus memberikan teladan yang baik kepada bawahan, memberikan motivasi kepada guru, bisa memimpin bawahan dengan baik ketika berinteraksi kepala guru, memberikan contoh yang baik terhadap gurunya serta mendukung terhadap guru dalam proses mengajar, memberikan masukan dari bawahan baik itu dari internal ataupun eksternal.”⁷⁴

⁷³ Wawancara, Mukhlisotun M.Pd, Kepala Sekolah, Pada Tanggal 18 Maret 2022

⁷⁴ Wawancara, Ririn Fitriyah, S,Sos Guru BK, Pada Tanggal 15 Maret 2022

Jadi pendapat di atas sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru adalah sangat berperan aktif dalam kegiatan yang ada di sekolah memberikan motivasi kepada guru serta membimbing guru terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, dan memberikan dukungan atau semangat kepada guru dalam proses mengajar sehingga mencapai tujuan yang di inginkan.⁷⁵

Dari penjelasan di atas bahwasanya kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang bertanggungjawab memberikan contoh tauladan yang baik terhadap guru, memberikan motivasi kepada guru, memberikan bimbingan kepada guru dengan baik serta memberikan masukan dari internal atau eksternal di Madrasah Aliyah Negeri Sampang. Pembinaan kepala sekolah ini sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru sehingga guru menjadi semangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, mendorong guru untuk aktif dalam proses pembelajarannya.

c. Pembinaan Terhadap Guru

Kepala sekolah dalam memberikan pembinaan terhadap guru yaitu untuk meningkatkan motivasi kinerja guru, kepala sekolah melihat atau monitoring setiap kegiatan guru yang sedang berlangsung di dalam kelas untuk melihat hasil kerjanya seperti apa proses belajar guru dan guru memiliki kesadaran yang penuh terhadap dirinya sendiri untuk dalam proses mengajar sehingga guru tidak lupa memiliki tanggungjawab dalam menyiapkan RPP untuk proses pembelajarannya. Pembinaan inilah yang

⁷⁵ Observasi secara langsung, Pada Tanggal 21 Maret 2022

menjadikan seorang guru bisa menjadi lebih baik kedepannya sehingga menjadikan contoh yang bermanfaat bagi muridnya. Berikut ini adalah penjelasan kepala sekolah sebagai berikut:

“Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang dalam membimbing dan membina bawahan yaitu dengan cara memberikan arahan berupa kedisiplinan, contoh tauladan yang baik dan Pembina terhadap guru baik dari internal maupun eksternal serta bisa mendorong siswa untuk meningkatkan proses belajarnya dengan baik”⁷⁶

Pemberian pembinaan atau motivasi terhadap guru, tatausaha dan siswa kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang sangat memperhatikan atau memantau seluruh kegiatan yang ada di MAN Sampang baik itu dari Guru, TU, dan siswa sehingga kepala sekolah memberikan kedisiplinan, memiliki tanggungjawab bisa memimpin dengan baik serta memberikan motivasi atau semangat kepala guru dalam proses mengajar sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik terhadap guru, tatausaha, dan siswanya.⁷⁷

Hal ini sependapat dengan bapak Musawwir selaku Waka kesiswaan Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Kepala Sekolah meningkatkan kedisiplinan terhadap guru sehingga bisa mengikuti aturan yang telah di tetapkan oleh kepala sekolah, guru memiliki jam kehadiran tepat waktu dan mengurangi keterlambatan ketika masuk sekolah, absensi guru sekarang sudah memakai digital artinya memakai sidik jadi tidak ribet dan memudahkan guru ketika absensi yang ada di lembaga pendidikan.”⁷⁸

⁷⁶ Wawancara, Mukhlisotun M.Pd, Kepala Sekolah, Pada Tanggal 19 Maret 2022

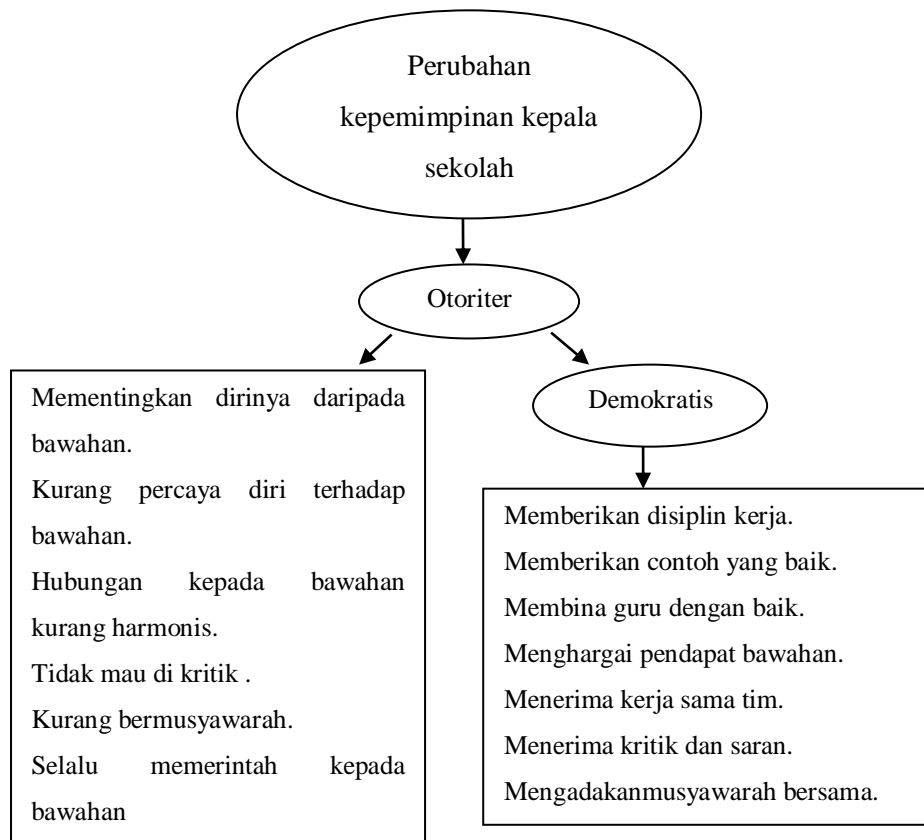
⁷⁷ Observasi, secara langsung pada tanggal 21 Maret 2022

⁷⁸ Wawancara, Musawwir S.Pd Waka Kesiswaan Pada Tanggal 15 Maret 2022

Dalam meningkatkan kedisiplinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang memberikan kedisiplinan yang baik terhadap guru sehingga guru bisa meniru gerak gerik beliau ketika memberikan motivasi, memiliki tanggungjawab terhadap motivasi kinerja guru, memberikan bimbingan terhadap guru untuk meningkatkan kompetensi guru ketika dalam proses mengajar dan bermanfaat bagi muridnya, memberikan masukan dari bawahan terhadap atasan sehingga bisa mengambil sikap positif terhadap dari masukan bawahan terhadap kepala sekolah sehingga bisa saling mengawasi satu sama lainnya sehingga menjadikan keluarga Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang harmonis dan tentram dalam kegiatannya.

Perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN Sampang, yaitu dengan cara memberikan keterbukaan dalam mengambil sebuah keputusan dalam suatu program yang di jalankan bersama antara kepala sekolah, guru, staf demi menghindari keputusan sepihak, bimbingan terhadap disiplin kerja guru dan serta contoh yang baik terhadap guru

Gambar 4.3 Perubahan Kepemimpinan



Dari gambar diatas dapat di simpulkan, bahwa sebelum terjadinya perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang asal mula kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan otoriter menjadi kepemimpinan yang demokratis yaitu pemimpin yang siap menerima pendapat atau masukan dari bawahan, memiliki rasa tanggungjawab serta membangun semangat kerja tim untuk mencapai tujuan yang di inginkan bersama.

2. Strategi Mengubah Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MAN Sampang

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang memiliki strategi sendiri dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yang sesuai dengan hasil yang dicapai dan visi, misi yang ada di sekolah, keberhasilan inilah yang menjadikan MAN Sampang memiliki keunggulan dalam lembaga sekolahnya yaitu adanya perubahan dengan munculnya sebuah taman wisata yang berada di MAN Sampang.

Strategi yang digunakan kepala sekolah merupakan suatu hal yang penting bagi bawahan untuk meningkatkan keberhasilan motivasi kinerja guru dalam mencapai suatu sasaran atau tujuan yang di inginkan bersama dalam lembaga pendidikan. Adanya pendekatan dari kepala sekolah terhadap guru bisa memberikan motivasi atau semangat kepada guru sehingga guru bisa memiliki kemampuan dalam proses mengajar lebih bersemangat lagi, memberikan suatu pemahaman kepada guru, guru memiliki hak tersendiri atas kewajibannya dalam bertugas dan memiliki tanggungjawab sebagai kewajiban guru. Dalam hal ini perubahan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru saling bekerjasama antar kepala sekolah dengan bawahan sehingga saling memiliki interaksi yang baik antara guru, tatausaha dan siswa.

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang mampu memberikan strategi yang baik terhadap guru yaitu pendekatan guru dan memberi pemahaman terhadap guru sebagai berikut:

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang mampu memberikan motivasi yang terbaik kepada bawahan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dalam lembaga pendidikan sehingga memiliki tanggungjawab yang penuh terhadap guru, memberikan pemahaman atau pengertian kepada guru agar guru menyadari dengan hak dan kewajibannya dalam melakukan kegiatan yang ada di lembaga pendidikan.

Kepala sekolah memiliki tanggungjawab terhadap bawahan serta memberikan arahan dan bimbingan yang cukup baik terhadap guru dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang, beliau berpendapat sebagai berikut:

“Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yang pertama, kepala sekolah memberikan pendekatan personal kepada guru sehingga guru memiliki hak dan kewajiban terhadap kewajibannya sebagai guru dalam proses mengajar, memberikan pemahaman atau pengertian sehingga guru tidak lupa terhadap kewajibannya.”⁷⁹

Informan di atas menjelaskan bahwa Strategi yang digunakan kepala sekolah yang sekarang menentukan keberhasilan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru, memberikan pendekatan kepada guru, pemahaman dan pengertian terhadap guru sehingga guru bisa melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik.

⁷⁹ Wawancara, Mukhlisotun M.Pd Kepala sekolah, Pada Tanggal 19 Maret 2022

Hal ini sependapat dengan Waka Kurikulum bapak Salim Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang menyatakan bahwa:

“Strategi yang diberikan kepala sekolah kepada guru yaitu dengan cara pendekatan secara personal artinya pendekatan secara masing-masing terhadap guru sehingga bisa lebih puas, pendekatan secara klasikal artinya yaitu pendekatan dengan cara mengadakan rapat secara resmi kepada guru baik itu dari tatausaha dan tenaga kependidikan.”⁸⁰

Obervasi yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwasanya kepala sekolah sebelum masuk kantor berada di luar kantor untuk melihat siswa dan tidak hanya berdiam diri di dalam kantor akan tetapi beliau ikut andil dalam setiap kegiatan yang ada di luar ruang kepala sekolah dengan memperhatikan atau melihat gerak gerik guru dan siswa ketika mengajar di dalam lembaga pendidikan dan punishment yang diberikan guru terhadap siswa terlambat dalam mengerjakan tugas atau telat dalam mengumpulkan. ketika masuk kelas siswa membaca asmaul husna bersama sebelum memulai pembelajar, maka dari itu kepala sekolah memiliki tanggungjawab dan mengawasi kinerja guru.⁸¹

Hal ini sependapat dengan ibu Ririn Fitriyah selaku BK Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Kepala sekolah memiliki strategi tersendiri dengan pendekatan, memiliki tanggungjawab yang baik terhadap guru yaitu dengan pendekatan internal artinya bisa membimbing bawahan menjadi yang lebih baik sehingga bawahan bisa patuh, memiliki sifat peduli terhadap bawahan serta memiliki sosok yang baik serta perhatian yang penuh sehingga memiliki komunikasi yang baik kepada guru dan saling membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas.”⁸²

⁸⁰ Wawancara, Salim M.Pd Waka Kurikulum, Pada Tanggal 14 Maret 2022

⁸¹ Obervasi secara langsung Pada Tanggal 22 Maret 2022

⁸² Wawancara, Ririn Fitriyah S,Sos Guru BK, Pada Tanggal 15 Maret 2022

Dari penjelasan informan di atas menyatakan, bahwa seorang pemimpin Madrasah Aliyah Negeri Sampang memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, kepala sekolah ikut andil dalam membina guru dalam kegiatan proses pembelajaran, pertama melalui pendekatan, membimbing dengan baik, peduli kepada guru serta respek memiliki komunikasi yang baik terhadap bawahan.

Hal ini sependapat dengan Waka Sarpras bapak Eko Imam Susanto S.Pd Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Strategi yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan pendekatan secara face to face artinya dengan cara perorangan sehingga kepala bisa melihat kegiatan yang sedang terjadi, pendekatan secara umum artinya beliau ketika dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi kepada guru dengan cara individu atau dengan cara menangani langsung kepada orang yang bermasalah, sehingga dalam penyelesaian masalah ini bisa menciptakan perubahan guru menjadi semangat dalam proses kegiatan mengajar.”⁸³

Berdasarkan hasil dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu *pertama* memberikan pendekatan terhadap guru terhadap guru yang telat dalam ke sekolah sehingga kepala sekolah lebih mengontrol lagi sehingga menciptakan kedisiplinan yang baik terhadap guru *kedua* memberikan pemahaman terhadap guru artinya guru memiliki hak dan kewajibannya dalam melaksanakan tugas sehingga guru memiliki tanggungjawab terhadap proses mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

⁸³ Wawancara, Eko Imam Susanto, S.Pd, Waka Sarpras, Pada Tanggal 14 Maret 2022

Jadi strategi yang digunakan oleh kepala sekolah terhadap bawahan yaitu dengan cara memberikan pendekatan secara langsung yaitu bertatap muka berdua, memberikan pemahaman langsung terhadap bawahan, guru memiliki hak kewajibannya dalam melaksanakan tugas proses mengajar dikelas, dan musyawarah bersama untuk menghindari pengambilan keputusan sepihak.

3. Dampak Perubahan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Guru di MAN Sampang

Kepala sekolah berhasil suatu pendidikan, pasti memiliki dampak terhadap motivasi kinerja guru yang terlibat didalamnya, terutama pada guru, siswa dan yang lainnya. Dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, kepala sekolah memberikan arahan terhadap guru untuk datang tepat waktu dan tidak terlambat dalam masuk kesekolah karena di lembaga sekarang menggunakan sidik jari atau finjerprint. Guru harus datang lebih awal sebelumnya jam 07:00 pagi, dan pulang jam 03:00 sore karena ada covid jadi pulanginya lebih awal yaitu pada jam 01:00 siang mengikuti peraturan dari pemerintah dan siswanya pulang jam 12:00 kepala sekolah melihat atau mengamati sekitar sekolah dengan mengelili dan melihat kegiatan proses mengajar guru secara langsung di kelas. Hal ini memiliki dampak keberhasilan terhadap guru, siswa dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang di ungkapkan oleh Ibu Mukhlisotun, sebagai berikut:

“Dampak keberhasilan di Madrasah Aliyah Negeri Sampang yaitu pertama guru harus disiplin datang lebih awal sebelum jam pelajaran di mulai, karena guru memiliki tanggungjawab untuk melakukan sidik jari sebagai absensi ketika masuk ke sekolah. Kedua, guru harus mempersiapkan alat pembelajaran sebelum memasuki ruang kelas ketika mengajar dan mengontrol atau melihat setiap kelas agar bisa mengetahui secara langsung dalam proses pembelajar.”⁸⁴

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang menjelaskan bahwasanya langkah yang dilakukan datang tepat waktu pertama yaitu guru harus bisa meminimalisir waktu artinya bisa mengatur waktu dengan baik dalam masuk ke sekolah sehingga tepat waktu dalam masuk ke sekolah, guru harus mempersiapkan peralatan atau alat yang digunakan ketika guru sebelum guru mengajar di ruang kelas.

Hal ini sependapat dengan guru Srirohayati Ningsih Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Dampak yang terjadi terhadap perubahan kepemimpinan guru harus datang lebih awal karena guru harus mengisi atau absen memakai sidik jari ketika sebelum masuk ke sekolah serta menyiapkan bahan pelajaran sebelum mengajar di kelas, serta mengikuti ekstra tambahan seminar dalam meningkatkan sebuah pengetahuan guru dalam kinerjanya.”⁸⁵

Pernyataan tersebut di atas sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh ibu guru Hairun Nisak Madrasah Aliyah Negeri Sampang sebagai berikut:

“Guru dan murid harus datang lebih awal karena guru harus mengisi absensi yang sudah diganti dengan sidik jari sebelum masuk ke sekolah, kegiatan guru terus berjalan dengan peraturan yang sudah diperintahkan kepala sekolah terhadap bawahan

⁸⁴ Wawancara, Mukhlisotun Kepala Sekolah, Pada Tanggal 19 Maret 2022

⁸⁵ Wawancara, Srirohayati Ningsi Guru TU, Pada Tanggal 14 Maret 2022

sehingga meskipun tidak ada beliau guru tetap menjalankan tugasnya dengan baik.”⁸⁶

Kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang positif terhadap guru dan murid yang ada di lembaga. Kegiatan kepala sekolah terhadap guru memberikan banyak pengaruh terhadap sekolah yaitu disiplin terhadap guru sehingga guru bisa memiliki tanggungjawab terhadap proses mengajarnya, memberikan perhatian atau pemahaman terhadap guru sehingga guru memiliki hak dan kewajibannya dalam melakukan kegiatan, seluruh keluarga MAN sampang ketika masuk kedalam kelas membaca Asmaul husna terlebih dahulu sebelum pembelajaran dimulai sehingga dalam belajar siswa lebih bersemangat, dan shalat berjemaah bersama di musholla Madrasah ALiyah Negeri Sampang. Ungkapan tersebut sependapat dengan bapak Eko Imam Susanto.

“Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang merupakan sekolah Menengah Atas yang berada di naungan kemenag, dimana sekolah ni memiliki pegangan yang berjiwa islam, sekolah ini menerapkan disiplin kepada murid, terutama kepada kegiatan sehingga beliau menginginkan bawahannya bekerja dengan baik. Ketika diadakan rapat kepala sekolah menginginkan semua guru hadir dalam acara tersebut untuk memberikan bimbingan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, ketika adanya kebersamaan kepala sekolah dan guru sehingga menimbulkan keharmonisan dalam keluarga MAN Sampang.”⁸⁷

Berdasarkan paparan di atas menjelaskan bahwasanya dapat diketahui dalam perubahan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, strategi yang digunakan kepala sekolah sudah dikerahkan

⁸⁶ Wawancara, Hairun Nisak Guru, Pada Tanggal 25 Maret 2022

⁸⁷ Wawancara, Eko Imam Susanto, Pada Tanggal 14 Maret 2022

semua dengan menerapkan disiplin terhadap guru, guru datang lebih awal sebelum masuk ke sekolah, memberikan pemahaman terhadap guru yang kurang bersemangat atau memberikan motivasi terhadap guru, strategi yang di gunakan kepala sekolah pendekatan yang baik terhadap guru dan muridnya, memberikan tanggungjawab terhadap bawahan sehingga bawahan merasa senang terhadap pemimpin yang baru, memberikan tanggungjawab terhadap guru dan memiliki sosok yang peduli terhadap bawahan serta memiliki komunikasi yang baik sehingga menimbulkan sikap positif terhadap bawahan. Hal yang inilah yang dilakukan kepala sekolah memiliki dampak terhadap meningkatkan motivasi kinerja guru dan muridnya di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

Jadi dampak perubahan gaya kepemimpinan yang terjadi di MAN Sampang yaitu, memberikan dampak positif kepada guru, memberikan arahan kepada siswa, memberikan pendekatan internal dan kepala sekolah bertanggungjawab kepada guru. Artinya kepala sekolah benar-benar bertanggungjawab dengan perubahan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

C. Temuan Penelitian Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Dari seluruh data yang dipaparkan sesuai dengan yang diperoleh peneliti dilembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Sampang yang pertama, perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, strategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru.

Beberapa hasil temuan penelitian:

1. Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN Sampang, hasil penelitian dapat dilihat tabe sebagai berikut:

Tabel 4.8
Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang

Fokus	Temuan penelitian
Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru	<ol style="list-style-type: none">1. Membangun disiplin kerja2. Membangun tauladan yang baik3. Memberikan pembinaan terhadap guru

2. Strategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 4.9

Strategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang

Fokus	Temuan penelitian
Strategi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="919 965 1329 1003">1. Pendekatan secara langsung<li data-bbox="919 1010 1329 1115">2. Memberikan pemahaman langsung<li data-bbox="919 1122 1329 1227">3. Memberikan hak dan kewajiban

3. Dampak perubahan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru

Dampak keberhasilan kepala sekolah terhadap guru dan muridnya di Madrasah Aliyah Negeri Sampang, hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.9

Dampak perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MAN Sampang

Fokus	Temuan penelitian
Dampak perubahan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja guru	1. Memberikan dampak positif kepada guru 2. memberikan dampak positif kepada siswa

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Perubahan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Kesuksesan lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin di suatu lembaga pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan pemimpin di lembaga yang memberikan arahan serta bimbingan terhadap bawahannya sehingga lembaganya bisa mencapai tujuan yang di inginkan bersama, serta melihat perubahan yang di berikan kepala sekolah terhadap bawahannya yang terjadi disekitar lingkungan lembaga pendidikan. Adanya perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru sebagai berikut:

1. Membangun disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan suatu ciri khas dari seorang guru untuk memberikan contoh kepada muridnya dan memiliki tanggungjawab guru dalam proses mengajar dikelas, ketika kegiatan berlangsung secara bertatap muka di sekolah. Kedisiplinan adalah perubahan perilaku seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan yang ada dilembaga sekolah terutama dalam kinerja guru.

Disiplin adalah faktor utama yang menjadikan seorang guru untuk meningkatkan keberhasilan dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan bersama. Seorang guru disiplin sangat penting bagi dirinya sendiri dan rekan kerjanya untuk datang tepat waktu ke sekolah

sehingga dapat memberikan contoh terhadap rekan kerjanya sehingga memiliki sifat yang patut diteladani dalam perubahan kinerja guru dalam waktu yang lebih baik, sifat disiplin ini dapat mencapai suatu sasaran pembelajaran yang telah di tentukan lembaga sekolah. Keberhasilan seorang guru dalam melakukan pekerjaan di sebut istilah “ *level of performance*” kinerja merupakan suatu kemampuan atau bakat seseorang itu sendiri. Jadi kinerja guru memiliki tanggungjawab dalam menjalankan amanah yang di embannya, serta moral yang dimiliki seorang guru sehingga guru memiliki level yang lebih tinggi dan memiliki kerja sama tim yang telah di tentukan bersama.⁸⁸ Dalam hal ini disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin sehingga menciptakan guru yang professional dalam kegiatannya dan memiliki rasa tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaannya.

2. Membangun sikap dan tauladan yang baik

Bentuk keberhasilan perubahan sikap seseorang guru sangat diperlukan dalam setiap individu untuk meningkatkan kualitas kinerja yang dicapai. Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang telah menerapkan sikap yang baik terhadap bawahannya sehingga dapat memberikan pengembangan kualitas kepada guru untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah di tetapkan bersama, dalam pekerjaan inilah guru bisa menghasilkan kualitas kinerja yang bagus serta mendapatkan antusias dari kepala sekolah dalam setiap profesi dan guru dalam pekerjaannya.

⁸⁸ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 79

Kinerja seorang guru adalah memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugas yang di pegangnya. Hal ini bisa memberikan kepada semua guru untuk menjalankan tugasnya dengan baik di dalam kelas dan bisa menjalankan aktivitas di luar kelas, perilaku inilah yang menjadikan seorang guru memiliki tanggungjawab dalam mempersiapkan perlengkapan sebelum pembelajaran di mulai. Perubahan sikap inilah menjadikan seorang guru bisa mejadikan lebih baik lagi kedepannya dan menjadikan contoh bagi guru yang lainnya dalam pelaksanaan proses pembelajaran.⁸⁹

Kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru memiliki tanggungjawab terhadap guru, memberikan bimbingan terhadap bawahan, mengembangkan kompetensi guru dalam mengajar dan memberikan contoh tauladan yang baik kepada guru. Kepala sekolah memiliki kemampuan bertanggungjawab untuk menyusun program/kegiatan kepada guru yang telah di sepakati bersama dalam lembaga sekolah .

Perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang ialah memberikan bimbingan yang baik terhadap guru dan saling memberikan arahan serta saling memngingatkan terhadap rekan kerja yang baik dalam hal proses pembelajaran maupun ketika dalam proses kegiatan yang lainnya, sehingga di dalam sekolah bisa mencapai tujuan yang di inginkan bersama.

⁸⁹ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Yogyakarta: Teras, 2013) hlm 97

3. Memberi Pembinaan terhadap guru

Perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu memberikan bimbingan terhadap guru dan peserta didiknya. Pelayanan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru dan murid sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam suatu pemberian pembinaan kepala sekolah kepada guru ketika pada saat jam pelajaran dimulai hendaknya guru harus mempersiapkan perlengkapan yang akan di pelajari di dalam kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Dalam pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru adalah pembinaan berupa motivasi yang pada intinya manusia bekerja hanya memenuhi kebutuhan yang harus terpenuhi. Bekerja merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan yang berupa kemauan seorang untuk mencari hasil dari keinginan bekerja. Dalam hal inilah usaha dan kerja merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam proses pekerjaannya.⁹⁰

Dengan adanya pembinaan dari kepala sekolah tersebut guru bisa memahami apa yang akan menjadikan pegangan dalam kegiatan sehari-hari dalam meningkatkan kinerja guru, pelayanan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru sangat baik dan murid serta memberikan fasilitas yang memadai di lembaga sekolah.

⁹⁰ Syaifuddin, *Motivasi Kinerja Pegawai*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018) hlm 55.

B. Strategi dalam Mengubah Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sampang dalam melakukan suatu perubahan yang dilakukan oleh pemimpin yaitu pendekatan, pemahaman dan strategi hak kewajiban sebagai guru di sekolah. Kepemimpinan memiliki tugas dan hak kewajiban untuk memberikan arahan, bimbingan, memberikan motivasi, memberikan inspirasi kepada pengikut, serta mendorong ke arah perubahan untuk mencapai visi yang di inginkan bersama.⁹¹ Sedangkan menurut Mudrajat Kuncoro, strategi kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi terhadap bawahan dan mempertahankan kemampuan setiap anggota individu untuk menciptakan suatu perubahan yang akan datang.⁹² Ada beberapa strategi yang digunakan oleh kepala sekolah yaitu (a) memberikan pendekatan kepada guru, (b) membantu guru dalam meningkatkan standar perilakunya, (c) mematuhi peraturan yang disepakati bersama (d) bersikap baik (e) menyampaikan hasil dari setiap pekerjaan dan memberikan Reward.⁹³

Adapun strategi yang digunakan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sampang dalam perubahan kepemimpinan sebagai berikut:

Pertama, memberikan pendekatan kepada guru untuk meningkatkan keberhasilan dalam melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan

⁹¹ Amirullah, *Kepemimpinan Kerja Sama Tim*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015) hlm 43

⁹² Muradhat Kuncoro, *Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006) hlm 228

⁹³ Agus Maimun & Zainul Fitri, *Madrasah Unggul Lembaga Pendidikan*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010) hlm 192-193.

kegiatan sekolah secara mengadakan pendekatan yang sangat baik kepada guru agar guru bisa datang lebih awal untuk mengabsensi sidik jari serta mempersiapkan perlengkapan yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran dimulai di dalam kelas.

Kedua, pemberian pemahaman kepada guru untuk meningkatkan kinerja ialah saling memberikan arahan kepada guru, guru memberikan contoh yang baik kepada muridnya dalam perilaku sehari-hari dalam proses kegiatan yang ada di dalam lembaga sekolah serta kepala sekolah bisa memberikan motivasi, bimbingan kepada guru, murid dan rekan kerja yang lainnya untuk mencapai tujuan perubahan yang di inginkan bersama.

Ketiga, pemberian pengertian hak dan kewajiban seorang guru bertanggungjawab dalam melakukan tugasnya jangan sampai guru keteledoran dalam melakukan kegiatan yang ada di sekolah. Guru harus semaksimal mungkin datang lebih awal sebelum jam pembelajaran karena seorang guru memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap muridnya dalam kegiatan proses pembelajaran. Jadi dapat disimpulkan pentingnya suatu perubahan dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru ialah kepala sekolah memberikan perubahan terhadap guru dan perubahan dirinya sendiri serta perubahan kepada guru dan muridnya baik itu dalam pertemuan rapat ataupun pertemuan rapat madrasah.

C. Dampak Perubahan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Dampak keberhasilan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepala guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang ialah memberikan dampak positif kepada guru memberikan arahan, bimbingan serta motivasi kepada guru agar datang lebih awal karena kepala sekolah menginginkan guru itu bekerja secara baik dalam kegiatan yang ada di sekolah.

Guru merupakan sosok yang peduli kepada muridnya dan menjadikan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah, kinerja yang dihasilkan oleh guru mempunyai kualitas yang sangat baik sehingga memiliki peran yang dapat mencapai tujuan yang di inginkan bersama. Guru harus benar-benar menguasai kompetensi yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang baik, kinerja yang baik di hasilkan oleh seorang guru baik dari faktor internal maupun eksternal.⁹⁴ Dalam perubahan kepemimpinan dampak yang terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Sampang ialah yang pertama, memberikan dampak yang positif kepada guru, kedua, memberikan dukungan dari kepala sekolah, ketiga memberikan pendekatan secara internal maupun eksternal kepada guru, keempat peduli kepada bawahan dan kelima, kepala sekolah memiliki sosok pemimpin yang baik terhadap guru dan murid.

⁹⁴ Toni Herlambang dkk, *Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Jurnal Sains dan Bisnis Indonesia, Vol 8 No. 2 Desember 2018), hlm 132.

Dampak keberhasilan seorang kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sampang membawa dampak yang positif sebagai berikut:

a. Dampak keberhasilan terhadap guru

Kegiatan yang dilakukan di MAN Sampang juga memiliki dampak yang positif terhadap guru sehingga kepala sekolah memberikan disiplin dan menasehati guru untuk datang lebih awal karena guru harus mempersiapkan peralatan yang akan dipelajari ketika masuk ruang kelas, guru sebelum masuk kelas guru wajib mengabsen terlebih dahulu karena absensi yang sekarang menggunakan absen yang berupa sidik jari dan tidak bisa diwakilkan oleh orang lain. Hal inilah yang memberikan kepada guru disiplin dalam bekerja serta bersemangat dalam kegiatan beribadah.

b. Dampak keberhasilan terhadap siswa

Dalam keberhasilan kepala sekolah terhadap siswa memberikan peraturan yang ada disekolah, tata tertib disekolah dan mengingatkan kepada siswa untuk berpakaian rapi serta disiplin datang kesekolah dan tidak terlambat datang kesekolah. Kepala sekolah selalu mengingatkan sebelum masuk ke kelas guru dan murid hendaknya membaca al-qur-an sebelum dimulai, setelah itu dilanjutkan dengan shalat dhuha bersama di musholla dan shalat dzuhur berjemaah. Ini merupakan sisi positif yang di berikan oleh kepala sekolah terhadap siswa sehingga siswa bisa disiplin, rajin,

bisa mendapatkan ilmu yang lebih banyak dan siswa bisa berprestasi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Sampang

Perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang baru terhadap bawahannya yaitu *pertama*, merubah sikap disiplin kerja, guru harus mempersiapkan perlengkapan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. *Kedua*, merubah perilaku dengan tauladan yang baik kepada guru dan murid *Ketiga*, merubah sikap dengan pembinaan terhadap bawahan yaitu dengan cara arahan berupa kedisiplinan terhadap guru baik itu dari internal maupun eksternal serta bisa memberikan siswa semangat dalam proses pembelajaran dan kepala sekolah mengadakan musyawarah bersama guru, staf untuk menghindari keputusan yang sepihak.

2. Strategi dalam mengubah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah yaitu bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru. *Pertama*, pendekatan seacara langsung yaitu bertatap muka berdua kepada guru *Kedua*, memberikan

pemahaman langsung kepada guru. *Ketiga* pemberian pengertian langsung kepada guru terhadap hak kewajibannya dalam melakukan kegiatan proses pembelajaran dan mengadakan musyawarah bersama.

3. Dampak perubahan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru

Dampak keberhasilan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu: memberikan dampak positif kepada guru, yaitu guru yang awal mulanya datang terlambat, sekarang harus datang lebih awal kesekolah sebelum jam masuk sekolah. Siswa harus datang lebih awal, sebelum jam pelajaran dimulai siswa membaca as-maulhusna bersama, dan diadakan shlat dzuha bersama guru dan murid di musholla.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti telah di paparkan diatas, adapun saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah Madarasah Aliyah Negeri Sampang tetap mempertahankan kualitas kinerja guru
2. Bagi peneliti selanjutnya bisa mengetahui tahap selanjutnya tidak hanya dalam perubahan kepemimpinan melainkan menemukan teori baru dalam penelitian selanjutnya.
3. Bagi lembaga Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diharapkan bisa dijadikan sebuah referensi untuk melakukan penelitian tahap selanjutnya.

I. Daftar Rujukan

- Agustino Rinto, Gaya Kepemimpinan kepala sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*. Volume 10. No 1. Maret 2016
- Amirullah, *Kepemimpinan Kerja sama Tim*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Asmara Husman. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mungkenagara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005
- A Michel Huberman, Matthew B. *Analisis Data Kualitatif* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Agus Maimun dan Agus Zainul Fitri, *Madrasah Unggul Lembaga Pendidikan*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Abidin, Moh. Zainul, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Madrasah (Studi Kasus Madrasah Aliyah Negeri Babat Lamongan)*, (Malang: Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).
- Ardiana Eka Titin, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 17. No. 02. Januari 2017.
- Allen, Jean Alexander. *Strategi Membangun Time Tangguh*. Jakarta: Prstasi Pustaka. 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

- Jakarta: Rineka Cipta. 2010
- Arifin Mohammad, Barnawi. *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzzmedia, 2012.
- Andriani, Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Mewujudkan Perubahan Sekolah, *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol 2 No 3 Tahun 2003.
- Denim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Dkk, Hamsiah. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar, *Jurnal Idaraah*. Vol 2. No. 1 2018.
- Kuncoro Muradajat, *Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Airlangga, 2006.
- Grundy, *Manajemen Strategic Change*, London: Kogan 1993.
- Herlambang Toni, *Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Sains dan Bisnis Indonesia*, Vol 8 No. 2 Desember 2018.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Hasmayati Yanti, Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Studi pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang. *Manajerial* Vol. 9. No. 18. Januari 2011.
- Hardianti, Andi *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*, Skripsi, Makassar, Mei 2016.
- Hussey, *How To Manage Organisational Change*, London: Kogan Page Limited, 2000.

- J. Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. edisi revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2011.
- Kartono, kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada. 2016.
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Malang: UIN Maliki Press 2010.
- Mohyi, Ach. *Teori Perilaku Organisasi*, Surabaya UMM Press.
- Mar'atuz Zahro, Anna et. al, Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Volume 1 Nomer 3 September.
- Munfarijah, Siti. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD, *Jurnal Pendidikan*, Vol 3 No 2 November 2015.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis : A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Mathis, L Robert. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Nurhafizah & Hamsiah Djafar. *Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar*. Jurnal Idaarah. Vol. 2. No. 1. Juni 2018.
- Nanus B, and Bennis W G. *The Strategies For Taking Charge*. New York: Harper & Row. 1995.
- Nawawi, Hadari. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1994.
- Nurkholis. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, Aplikasi*. Jakarta: Grafindo
- Pratiwi, Citra. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*

- Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman*, Skripsi, Yogyakarta: Maret, 2014.
- Priatmoko, Sigit. Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam di Era 4.0. *Jurnal Study Pendidikan*. Vol. 1 No 2 Juli 2018.
- Priansa, Doni Juni. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Payaman. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Makassar: Fakultas Eknomi, 2005.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta Bina Aksara, 1999.
- Riski Hidayatul, *Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama*, *Jurnal Pendidikan*. Vol. 3 No. 6 Tahun 2021.
- Sukmawati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang*, Skripsi.
- Syaifuddin, *Motivasi Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Shulhan Muwahid, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Teras, 2013.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras 2011.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1999.
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wandrial, Son. *Strategic Management Dan Strategic Leadership: Dua Sisi Mata Uang Kemampuan Untuk Hadapi Tantangan Perubahan*

Lingkungan Yang Drastis. *Bin U S B U Sin E S S R E Vie W* Vol.
2 No. 1 Mei 2011.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013.

Yuliati, Nanik. Mempersiapkan Kepemimpinan Demokratis masa depan
Melalui Program Pengembangan Kemampuan Perspective
Taking di Sejkolah. *Jurnal Psikologi: Teori & Terapan*. Vol. 3
No. 2 februari 2013.



Gambar 1

Wawancara dengan Ibu Kepala Sekolah MAN Sampang



Gambar 2

Wawancara dengan Ibu Hairotun Nisak



Gambar 3

Wawancara dengan Bapak Eko Imam Susanto



Gambar 4

Wawancara dengan Bapak Salim



Gambar 5

Wawancara dengan Bapak Hairuddin



Gambar 6

Wawancara dengan Bapak Taufiqurrahman



Gambar 7

Wawancara dengan Ibu Masrurul



Gambar 8

Wawancara dengan Ibu Ririn Fitriyah



Gambar 9

Wawancara dengan Bapak Musawwir



Gambar 10

Wawancara dengan Ibu Srirohayati



Gambar 11

MAN Sampang Tampak depan



Gambar 12

Taman wisata MAN Sampang



Gambar 13

Piala lomba penghargaan MAN Sampang



Gambar 14

Piala lomba Penghargaan MAN Sampang



Gambar 15

Ruang kepala sekolah



Gambar 16

Ruang Guru



Gambar 17

Dokumen Rencana Kerja Tahunan MAN Sampang



Gambar 18

Pelayanan Terpadu MAN Sampang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SAMPANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI**

Jalan Jaksa Agung Suprpto Nomor 88 Sampang 69213
Telepon (0323) 321513; NSM 131135270001; NPSN 20584587
Website: www.manspg.sch.id; e-mail: man_sampang80@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 56/Ma.13.21.01/TL.00/04/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri Sampang menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

1. Nama : Moh. Ainul Yakin
2. Tempat, tanggal lahir : Sampang, 08 Maret 1996
3. Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
4. NIM : 200106210041

Mahasiswa tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan Penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas Tesis dengan judul PERUBAHAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA GURU di Madrasah Aliyah Negeri Sampang pada tanggal 09 Maret s.d 21 April 2022.

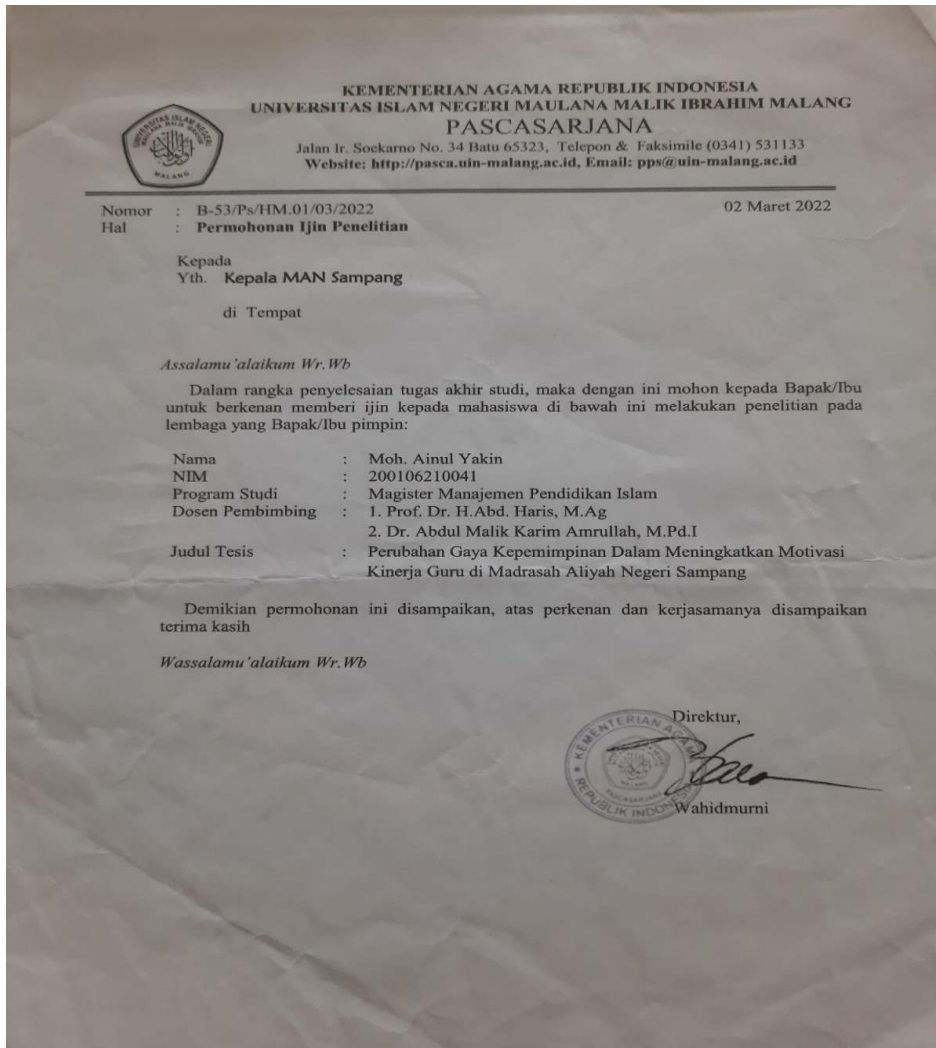
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sampang, 21 April 2022
Kepala

M. Khilishotun

Gambar 19

Surat Keterangan Penelitian



Gambar 20

Surat keterangan Permohonan Ijin Penelitian