

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTs
PALASA KABUPATEN PARIGI MOUTONG**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
(FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh :

**MUNİYATI
NIM : 191030048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN) DATOKARAMA
PALU 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 23 Mei 2023
Penyusun

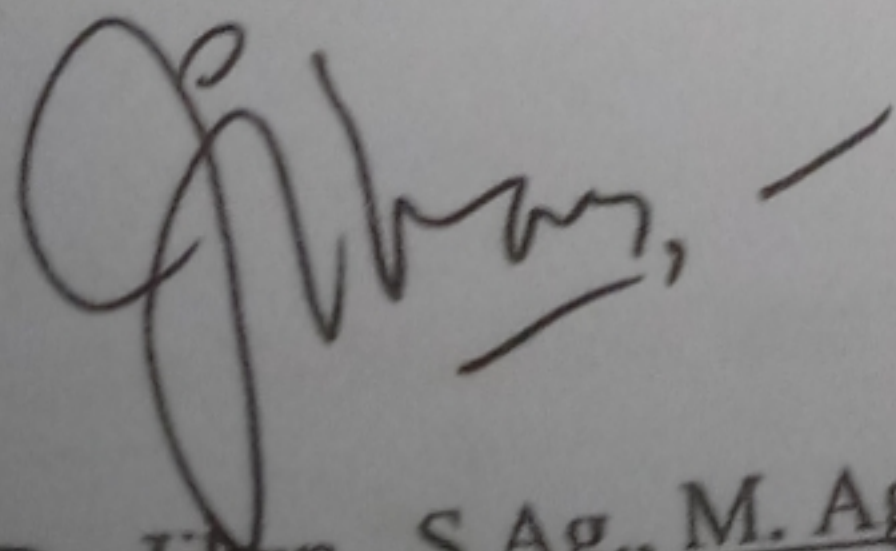
Muniyati
19.1.03.0048

PERSETUJUAN PEMBIMBING

skripsi yang berjudul "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTS Palasa Kabupaten Parigi Moutong" Oleh Mahasiswa atas Nama Muniyati, dengan NIM: 19.1.03.0048, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negri (UIN) Datokarama Palu. Setelah melalui pemeriksaan secara seksama dari masing-masing pembimbing, Maka Skripsi ini dipandang telah memenuhi Syarat- syarat ilmiah untuk diujikan.

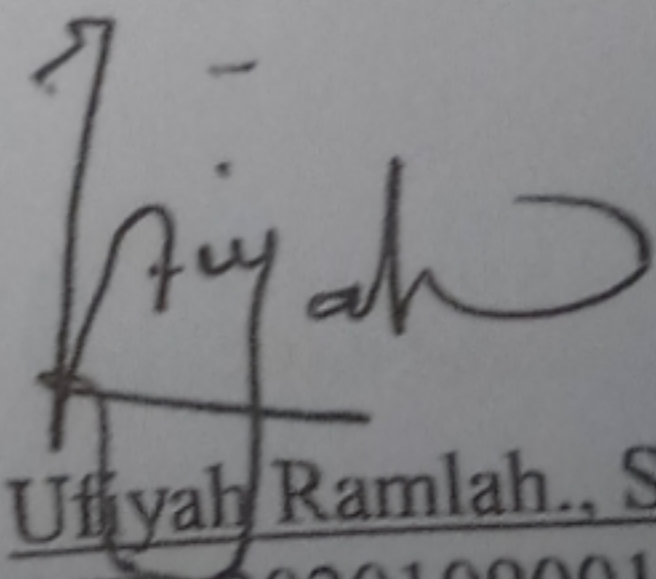
Palu, 23 Mei 20223M
3 Dzulqa'dah 1444 H

Pembimbing 1



Dr. Jilhan., S.Ag., M. Ag.
NIP. 197708112003122001

Pembimbing II

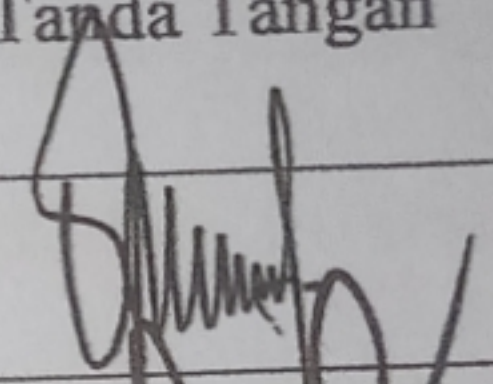
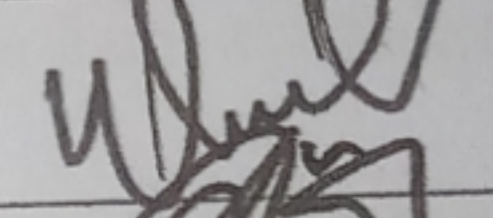
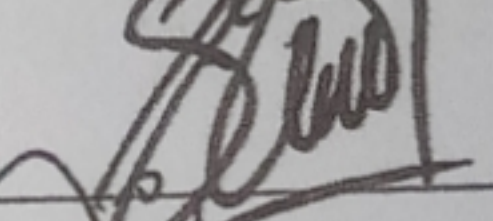
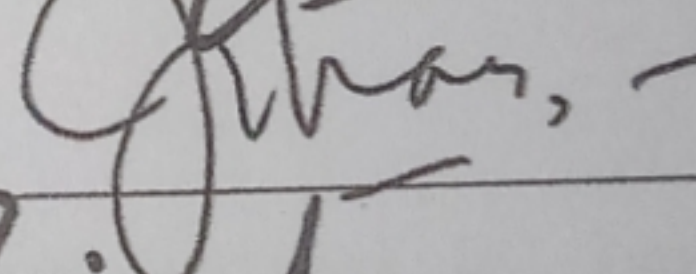
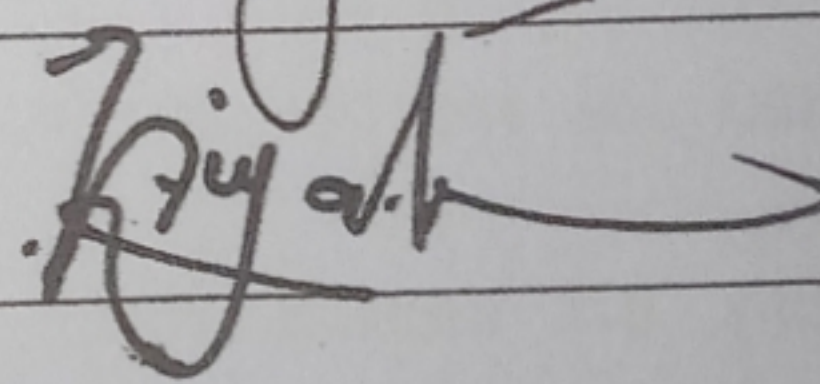


Ufiyah Ramlah., S.Pd.I, M.S.I
NIP. 2020109001

PENGESAHAN SKRIPSI

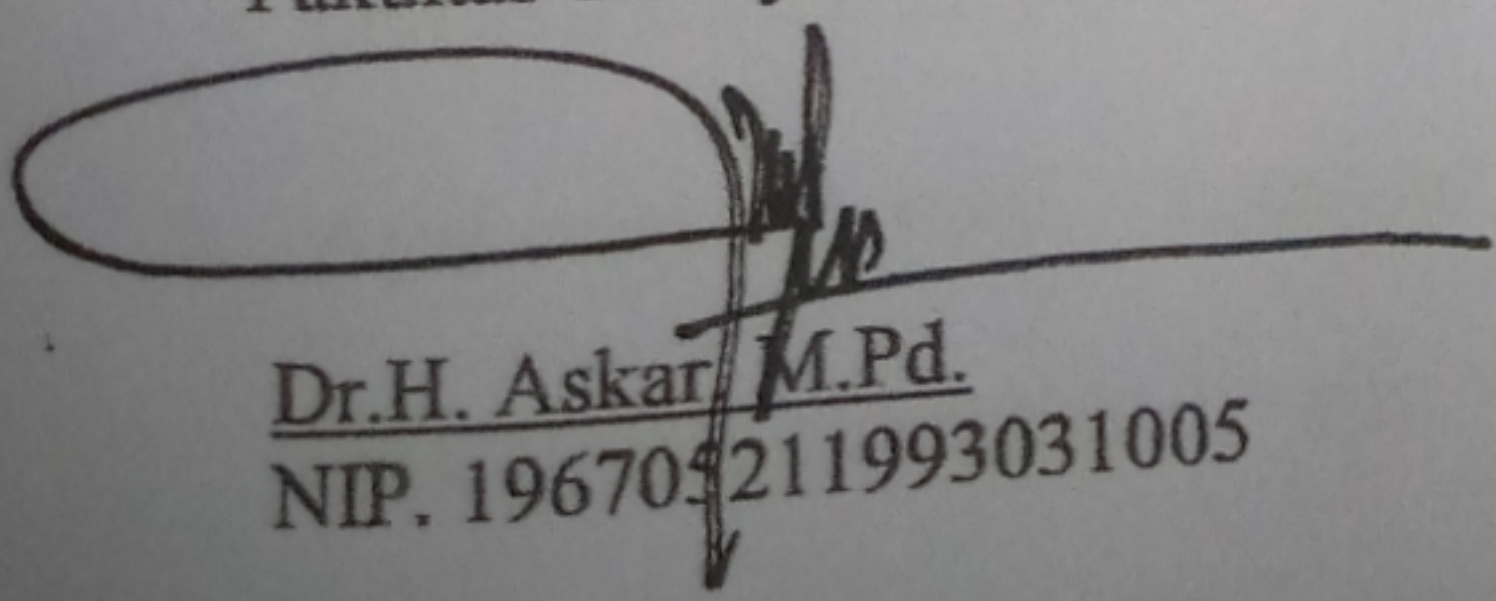
Skripsi saudara Muniyati, NIM 19.1.03.0048 dengan judul "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong" yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 20 juni 2023 M. Yang bertepatan dengan tanggal 1 Zulhijjah 1444 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi criteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

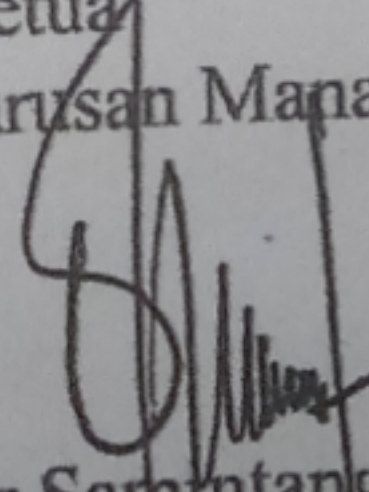
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.	
Munaqisy I	Dr. Elya, S.Ag., M.Ag.	
Munaqisy II	Zaitun, S.Pd.I., M.Pd.I.	
Pembimbing I	Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.	
Pembimbing II	Ufiyah Ramlah, S.Pd.I., M.S.I	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Dr.H. Askar, M.Pd.
NIP. 196705211993031005

Ketua
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr.Samintang., S.Sos., M.Pd
NIDN: 2007046702

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى الْأَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ وَحَبِيبِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah robbil alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah Swt, karena berkat rahmat dan nikmat-Nya lah sehingga skripsi ini dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Shalawat beriring salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw beserta keluarganya, para sahabatnya, tabi'in serta para pengikutnya hingga sepanjang masa. Semoga kita mendapatkan syafa'atnya di hari kiamat nanti dan semoga kita termasuk golongan yang senantiasa dekat dengan baginda Rasulullah Muhammad Saw

Penulis sangat menyadari bahwa, dalam penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Almarhum kakek Muhlis dan almarhuma nene Hamaria, yang berhasil membuat penulis bangkit dari kata menyerah.
2. Ayahanda Ismail dan ibunda Sumiyati, yang telah melahirkan, memotivasi, dan senantiasa mendoakan untuk kesuksesan penulis serta memberikan bantuan moril dan materi kepada penulis.

3. Bapak Prof. Dr. H.Sagaf S.Pettalongi, M.Pd selaku Rektor UIN Datokarama Palu beserta pihak pimpinan UIN Datokarama Palu yang telah memberikan kebijaksanaan bagi mahasiswa.
4. Dr. H. Askar, M.Pd. Selaku Dekan fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Bapak Dr. Arifudin M, Arif, S. Ag., M.Ag. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kelembagaan, Bapak Dr. H. Ahmad Syahid, M.Pd. Selaku Dekan II, dan Ibu Dr. Elya selaku Dekan III.
5. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dan Bapak Masmur M. S.Pd.I.,M.Pd. Selaku sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negri (UIN) Datokarama Palu.
6. Ibu Dr. Jihan., S.Ag., M.Ag. Selaku dosen pembimbing I dan Ibu Ufiah Ramlah., S.Pd. I., M.S.I. Selaku dosen pembimbing II yang telah ikhlas memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga sesuai dengan yang diharapkan.
7. Jufri Rahi S.Ag selaku Kepala Madrasah Tsnawiyah Palasa Kabupaten Parigi Moutong beserta guru-guru dan semua informan yang telah bersedia memberikan data dalam penelitian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Tarbiyah yang selama ini telah memberikan ilmunya kepada penulis mulai dari awal masuk hingga pada saat ini mencapai akhir perkuliahan.
9. Kepada saudarah/ saudariku Moh Zain, Cici, Nursaida yang senantiasa memberikan semangat dan juga dukungan selama pembuatan skripsi ini.

10. Akhirnya hanya kepada Allah Swt penulis mengucapkan syukur atas kemudahan dan rahmat yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga detik ini, dan ucapan tak terhingga kepada semua orang-orang yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama ini. Semoga segala perbuatan baik yang diberikan menjadi bahan perhitungan yang baik dikemudian hari, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palu, 23 Mei 2023 M

Mnuniyati
19.1.03.0048

DAFTAR ISI

HALAM SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	5
D. Penegasan Istilah	6
E. Garis –Garis Besar Isi	7
BAB II KAJIAN PUSTAKAN	
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	11
1. Pengertian kompetensi manajerial kepala madrasah.....	11
2. Motivasi kerja guru	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Desain Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Kehadiran Penelitian	35
D. Data dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37

F. Teknik Analisis Data.....	39
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.....	42
B. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong	50
1. Pengembangan Kegiatan	50
2. Menciptakan Kegiatan	51
3. Mendayagunakan Kegiatan.....	52
4. Mengaplikasikan Kegiatan	53
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala MTs dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Implikasi Penelitian.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Palasa
Kabupaten Parigi Moutong 46
2. Jumlah Siswa MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong 47
3. Jumlah dan Kondisi Sarana Prasarana MTs Palasa
Kabupaten Parigi Moutong 48

DAFTAR GAMBAR

1. Gedung MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong..... 62
2. Foto-foto hasil wawancara 63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara	61
2. Daftar Informan.....	62
3. Surat Izin Penelitian	63
4. Surat Balasa Tempat Penelitian	64

DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Palasa
Kabupaten Parigi Moutong 46
2. Tabel 4.2 Jumlah Siswa MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ... 47
3. Tabel 4.3 Jumlah dan Kondisi Sarana dan Prasarana MTs Palasa
Kabupaten Parigi Moutong 48

DAFTAR GAMBAR

1. Gedung MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
2. Wawancara Bersama Ustad Jufri Rahi S.Ag Selaku Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
3. Wawancara Bersama Ustaza Nursiam Selaku Guru IPA terpadu di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
4. Wawancara Bersama Ustad Moh Syafi'I Selaku Wakasek Sarpas dan Guru Bhs Inggris di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pengajuan Judul
2. SK Pembimbing
3. Buku Konsultasi Bimbingan
4. Kartu Seminar Proposal
5. Daftar hadir Seminar Proposal
6. Berita Acara Seminar Proposal
7. Surat Izin Penelitian
8. Pedoman Wawancara
9. Daftar Informan
10. Hasil Wawancara
11. Surat Balasan Tempat Penelitian
12. Dokumentasi
13. Undangan Ujian Skripsi
14. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Muniyati

Nim : 19.1.03.0048

Judul : Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Skripsi ini berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong”. Pokok masalah penelitian ini yaitu; (1) bagaimana kompetensi manajerial kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong,(2) apa faktor pendukung dan penghambat Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala MTs dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, *interview* (wawancara), dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian ini sebagai berikut; (1) Kompetensi Manajerial Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu pengembangan kegiatan di MTs Palasa melibatkan partisipasi guru menyusun program kerja sesuai dengan kurikulum, menciptakan kegiatan di MTs Palasa mengikut sertakan guru dalam kegiatan MGMP dan memberikan evaluasi, mendayagunakan kegiatan di MTs Palasa memaksimalkan penggunaan sumber daya tersedia, menggunakan media internet pada *platfrom youtube* dan juga *google*, mengaplikasikan kegiatan di MTs Palasa melalui sosialisasi karakter mengarahkan siswa sholat zuhur berjamaa, menanam bunga dan pohon untuk penghijauan lingkungan MTs Palasa (2) Faktor Pendukung yaitu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan MTs Palasa dan faktor Penghambat ketersediaan sarana prasarana yang belum memadai terutama sarana belajar.

implikasi dari penelitian ini adalah : dengan adanya kompetensi manajerial Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong diharapkan mengikut sertakan guru dalam mengembangkan potensi melalui seminar dan *warkshop*.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Manajemen madrasah merupakan pengelolaan madrasah atau lembaga pendidikan Islam yang bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Manajemen madrasah mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta pembelajaran dan pengajaran.

Manajemen madrasah bertujuan untuk memastikan madrasah berjalan secara efektif dan efisien dalam memberikan pendidikan Islam kepada siswa mereka. Manajemen madrasah meliputi beberapa aspek diantaranya. Perencanaan yaitu merencanakan kegiatan yang akan dilakukan di madrasah seperti kurikulum kegiatan ekstrakurikuler, dan penjadwalan. pengorganisasian yaitu menentukan struktur organisasi madrasah, membagi tugas dan tanggung jawab, dan menentukan sistem pengambilan keputusan. Pelaksanaan yaitu melakukan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, seperti kegiatan pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan evaluasi siswa. Pengawasan yaitu kegiatan mengevaluasi kerja pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Seorang kepala MTs dalam hal memanejerial lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan kurikulum yang ada, dalam hal ini, bukan hanya sebuah kurikulum yang menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas guru, akan tetapi dibutuhkan juga keterampilan dan

memang dalam sebuah sistem lembaga pendidikan di madrasah. Sebagai seorang pemimpin, kepala MTs harus mampu mencapai tujuan yang dirumuskan dalam visi dan misi.

MTs sebagai salah satu lembaga pendidikan formal merupakan lembaga bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena MTs sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sebagai organisasi memiliki ciri-ciri yang menempatkan MTs memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unit. MTs sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Kunci keberhasilan suatu MTs pada hakikatnya terletak pada efisien dan efektivitas penampilan seorang kepala MTs. Kepala MTs merupakan pimpinan tunggal di MTs yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di madrasah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengerak dan pengawasan.

Kepala MTs memiliki peran yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala MTs sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus

bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan MTs. ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala MTs tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalanya MTs secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan keadaan lingkungan MTs dan kondisi, situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Pandangan tersebut menganjurkan kepala MTs untuk memahami tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin pendidikan secara cermat sehingga kepemimpinannya efektif dalam arti tercapainya tujuan yang diharapkan. Kepala madrasah sebagai *top leader* memiliki ruang dan momentum merealisasikan ide-ide visioner dengan menggerakkan bawahnya mengikuti ide tersebut.

Kemampuan komunikatif seorang kepala MTs sangat penting agar mampu menyatukan visi dan misi seluruh sivitas MTs dan mampu meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam menumbuhkan budaya kerja yang optimal.

Kepala MTs memiliki tuntutan agar dapat bekerja secara optimal dengan visi ke depan, serta komitmen terhadap mutu pendidikan Islam di madrasah. Kepala MTs memiliki tanggung jawab dan otoritas, yang berarti mempunyai wewenang dan kekuasaan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada di madrasah.

Kompetensi Manajerial kepala MTs sangat mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam hal ini motivasi kerja guru adalah suatu usaha yang didasari

untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingka laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi kerja guru terjadi apabila perubahan energi pada diri guru karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan motivasi kerja guru akan mendapatkan eergi baru karena adanya dorongan untuk menjadi guru yang profesional.¹

MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong sebagai satuan pendidikan dengan ciri khas agama merupakan MTs pertama yang berada di Desa Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong memiliki kompetensi manajerial yang baik dalam mengelola sumber daya pendidikan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, namun ada beberapa permasalahan yaitu keterbatasan sarana dan prasarana menjadi hambatan dalam mengembangkan pembelajaran secara efektif dan efesien.

Berdasarkan uraian singkat di atas penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang **“Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Manajerial Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

¹Beni Habibi, *Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap profesionalisme guru*, (jurnal pendidikan ekonomi dinamika pendidikan, vol. 10, No. 2, 2015), 189.

2. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala MTs dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Kompetensi Manajerial Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
2. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan penghambat Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala MTs dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

D. Kegunaan Penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
2. Sebagai pengetahuan dan pemahaman dibidang manajerial tentang tugas dan tanggung jawab, dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
3. Sebagai referensi untuk melakukan kajian ataupun penelitian yang terkait dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

E. Penegasan Istilah

1. Kompetensi Manajerial Kepala MTs

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompetensi manajerial kepala MTs adalah kemampuan kepala madrasah dalam melakukan tugas-tugas manajerial atau pengelolaan madrasah secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kompetensi manajerial kepala madrasah mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi.²

2. Motivasi Kerja Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi kerja guru diartikan sebagai dorongan yang membangkitkan semangat, gairah, dan keinginan guru untuk bekerja dan memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

²Departemen pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) 546

F. Garis-Garis Besar Isi

Garis –garis besar isi skripsi ini, penulis membagi menjadi lima bab, yaitu :

Bab I. Merupakan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian ini dilaksanakan, uraian singkat tentang rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah serta garis-garis besar isi.

Bab II. Berisi tentang kajian pustka sebagai landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari uraian tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

Bab III. Merupakan penjelesan metode penelitian yang terdiri atas, pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari dari gambaran umum lokasi penelitian serta Kompetensi Manajerial Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, faktor pendukung dan pengahmbat dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten parigi Moutong.

Bab V. Penutup yang terdiri dari kesimpulan penulis dalam melakukan penelitian dan saran-saran dari penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dan hasilnya telah diuji berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai rujukan sebagai perbandingan antara peneliti yang sekarang dengan sebelumnya. Dalam penelitian ini dengan judul Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Palasa Kabupaten Parigi Moutong. Menggunakan empat judul penelitian yaitu :

1. Abdul wahid Ahmadi (2016) dengan judul Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di Sekolah menengah kejuruan SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri Menjelaskan bahwa dalam meningkatkan Profesionalisme Guru dengan mengikuti program sertifikat guru dalam jabatan dan peningkatan Profesionalisme Guru dalam proses kegiatan belajar mengajar. SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri di samping memiliki rencana strategi, juga memiliki rencana yang berbentuk operasional, hal ini merupakan program-program operasional sekolah dalam jangka pendek dan menengah yaitu pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru seperti Pendidikan dan latihan,

seminar dan *workshop*, studi lanjut, mengadakan forum silaturahmi antara guru, penyedia sarana dan fasilitas penunjang.¹

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Abdul Wahid Ahmadi objek penelitiannya adalah meningkatkan profesionalisme guru di SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri, sedangkan objek penelitian penulis adalah meningkatkan motivasi kerja guru di Mts palasa Kabupaten Parigi Moutong.

2. Nur Alimah (2013) Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, kepala sekolah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran seperti komputer, printer, dan layanan internet, kepala sekolah menghimbau dan meminta guru saat rapat untuk menggunakan fasilitas tersebut untuk kelancaran proses pembelajaran, kepala sekolah memantau guru saat proses pembelajaran dan secara berkala melihat ke kelas-kelas, kepala sekolah memberikan teladan kepada guru baik dalam kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.²

Persamaan penelitian Nur Alimah dengan penulis yaitu sama –sama menggunakan pendekatan kualitatif, perbedaan penelitian Nur Alimah

¹Abdul Wahid Ahmadi, “*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru* ” Skripsi (IAIN Surakarta, 2016), 6.

²Nur Alimah,“*Upaya kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*” Skripsi (Yogyakarta, 2013), diakses di www.eprints.uny.ac.id pada tanggal 13 mei 2019, pukul 15.10 Wib.

objek penelitiannya tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan penelitian penulis objek penelitiannya kompetensi manajerial kepala maderasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

3. Rinto Agustian (2016) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan Gaya kepemimpinan dari prinsip untuk memotivasi kinerja guru di SD 04 Kabupaten Sindang Kelingi Rejang Lebong. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip dari penerapan Gaya kepemimpinan untuk memotivasi meningkatkan kerja guru di sekolah Negeri 04 Sindang Kelingi Rejang Lebong menggunakan, Gaya kepemimpinan karismatik dan demokratis.³

Persamaan penelitian yang dilakukan Rinto Agustian dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan penelitian Rinto Agustian tentang gaya kepemimpinan sedangkan penelitian penulis tentang kompetensi manajerial .

³Rinto Agustian, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru*: jurnal manajemen pendidikan Vol. 10, No 1 (Maret 2016), 82.

4. Bella Rosalina (2020) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tawang Sari, hasil penelitian ini adanya upaya dari guru untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.⁴

Adapun persamaan penelitian Bela Rosalina dengan penulis yaitu membahas motivasi kerja guru dan menggunakan metode penelitian kualitatif, perbedaan penelitian terdahulu objek penelitian tentang strategi kepala madrasah sedangkan objek penelitian penulis tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

B. Kajian teori

1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁵

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disadangnya. Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

⁴Bella Rosalina, “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru” Skripsi (Tulungagung 2020), 11.

⁵Meoheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persabda, 2012), 24.

Menurut undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁶

Manajerial atau kepala madrasah adalah individu yang bertanggung jawab untuk memimpin dan mengelola sebuah madrasah atau sekolah Islam. Tugas – tugas kepala madrasah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya, dan aktivitas madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan dan keagamaan yang telah ditetapkan.

Sebagai seorang manajerial, kepala madrasah harus mampu mengambil keputusan strategis dalam mengelola anggaran dan sumber daya manusia, serta memastikan bahwa madrasah memenuhi standar pendidikan yang telah ditetapkan, selain itu kepala madrasah juga harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan staf, siswa, dan orang tua siswa, serta memastikan bahwa madrasah berjalan dengan efisien dan efektif.

kepala madrasah juga memiliki peran penting dalam mempromosikan nilai-nilai agama, moral dan etika Islam, serta memberikan motivasi kepada staf dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan dan keagamaan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah yang efektif dan membantu meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah dan memperkuat posisi madrasah di masyarakat.⁷

⁶Republik Indonesia, Undang-undang . R.I . Nomor 14 Tahun 2005 *tentang guru dan dosen*, Bandung : Citra Umbara, 2006.

⁷Michael Zwell, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: Kencana, 2017), 6.

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah madrasah, yaitu :

a. Kompetensi kepribadian

- 1) Selalu konsisten dalam berpikir, bersikap, berucap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
- 2) Memiliki etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi
- 3) Tegak dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi
- 4) Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.

b. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala madrasah

- 1) Memiliki rasa keingin tahun yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingin tahunnya terhadap kebijaka, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.

c. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan

- 1) Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan
- 2) Menguasai teori perencanaan dan seluruh kebijakan pendidikan nasional

- 3) Mampu menyusun rencana strategis pengembangan sekolah
- 4) Mampu menyusun rencana tahunan pengembangan sekolah
- 5) Mampu menyusun perencanaan anggaran belanja madrasah.⁸

2. Kepala Madrasah

Dalam lembaga pendidikan kepala Madrasah sebagai pemimpin mengarahkan dan mengelola lembaga pendidikan agar lebih baik. Secara etimologi kepala Madrasah merupakan padana dari school principal yang bertugas menjalankan principalship atau kekepala sekolah. Istilah kekepala sekolah, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah.

Kepala Madrasah adalah guru yang memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.⁹ Kepala Madrasah merupakan pendidik yang diberikan tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan.¹⁰

Kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar

⁸Republik Indonesia, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 Tahun 2007 *tentang standar kepala madrasah*, Jakarta 17 april 2007.

⁹Sutikno Sobri, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), 125.

¹⁰Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru* (Surabaya : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 16.

mengajar, atau tempat terjadi interaksi anatar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala Madrasah yang dimaksud adalah guru yang mendapat tugas tambahan untuk menjadi pemimpin dan pengelola satuan pendidikan.

Menurut E. Mulyasa kepala Madrasah ialah sebagai motivator untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.¹¹ Kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam sistem sekolah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program sekolah.

Menurut Daryanto kepala Madrasah adalah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah.¹²

1. Fungsi kepala Madrasah

a. Kepala Sekolah sebagai pendidik (*edukator*)

Kepala madrasah merupakan seorang pendidik yang memiliki peran dalam menyusun dan mengembangkan program pembelajaran, memilih materi ajar yang tepat, serta memastikan bahwa pembelajaran di madrasah berlangsung dengan baik dan sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku.¹³

¹¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 22.

¹²Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 136.

¹³Sudarwan dan Khairil, *Profesi Kependidikan* (Bandung : Alfabeta, 2011), 79.

Dalam konteks sebagai edukator, kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, menciptakan iklim Madrasah yang kondusif, memberi nasehat kepada seluruh warga Madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh warga Madrasah serta melakukan model pembelajaran yang menarik. Oleh karena itu seorang kepala Madrasah harus memahami konsep pendidikan yang jelas serta memiliki kompetensi yang cukup agar apa yang ia lakukan sebagai aksi dalam mewujudkan visi dan misi Madrasah dapat efektif, efisien, produktif dan kompetitif.

Edukator berarti seorang pendidik, sehingga kepala Madrasah harus bisa berperan sebagai seorang pendidik yang baik terhadap tenaga pendidik itu sendiri, terhadap tenaga kependidikan maupun terhadap peserta didik, pada prinsipnya kepala Madrasah harus mampu menjadi guru terbaik di lembaganya yang ia pimpin.

Memahami arti pendidikan tidak cukup berpegang pada konotasi yang terduduk dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidik, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.¹⁴

¹⁴Akhmad Sudrajat, *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru* (Jogjakarta : Paramitra Publishing, 2012), 10.

b. Kepala Madrasah sebagai *Manager*

Kepala Madrasah sebagai *manager* harus memahami konsep-konsep manajemen yang pada hakekatnya merupakan sebuah proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para warga Madrasah serta mendayagunakan seluruh sumber daya Madrasah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam peran fungsinya sebagai manager, kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, serta mendorong keterlibatan seluruh komponen Madrasah untuk ikut serta dalam melaksanakan kegiatan yang menunjang program madrasah dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Memberdayakan tenaga kependidikan untuk bekerjasama secara kooperatif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya agar visi dan misi Madrasah dapat terwujud secara efektif.
2. Mendorong tenaga kependidikan untuk selalu meningkatkan profesionalismenya
3. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan (partisipatif), dalam hal ini kepala madrasah harus menggunakan asas mufakat, kebersamaan, kekeluargaan, keakraban, kesatuan dan persatuan serta azas integritas,

karena pada dasarnya seluruh aktifitas kegiatan yang dilakukan adalah saling terintegrasi satu sama lain.¹⁵

c. Kepala Madrasah sebagai *Administrator*

Pengelolaan administrasi adalah bagian sangat penting dalam sebuah lembaga, fungsi dan peran kepala madrasah sebagai administrator harus memiliki prasyarat pengetahuan tentang administrasi Madrasah secara menyeluruh, karena tanpa penguasaan itu, maka kepala madrasah hanya akan menjadi simbol saja di lembaga tersebut. Denyut nadi sebuah lembaga dapat dilihat sejauh mana keterlibatan administrasi serta proses pengelolaannya. Hal ini dapat dilakukan manakalah kepala madrasah mampu menguasai seluruh administrasi di antaranya Administrasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, surat menyurat, pembukuan, keuangan, kearsipan, kesiswaan, konseling, sarana dan prasarana.

Tentunya sebagai kepala Madrasah dalam melaksanakan aksinya sebagai administrasi harus melalui beberapa pendekatan-pendekatan baik pendekatan personal maupun pendekatan kelompok dengan cara memberikan bimbingan dan penilaian secara paternalistic, agar pada akhirnya mengacu pada aspek kepatuhan dalam mengelola administrasi.¹⁶

d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Salah satu fungsi dan peran kepala madrasah adalah sebagai supervisor yang berarti mampu melakukan supervisi, pengawasan,

¹⁵Siti Nurhidayantul Hasanah, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru* : Jurnal pendidikan Islam Vol. 4, No. 2 (2016), 78.

¹⁶Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta : PT. Indeks, 2015), 19.

pengendalian, bimbingan dan penilaian kepada seluruh komponen baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dengan menganut objektivitas, independen sebagai control sosial yang bertujuan mengumpulkan bahan untuk dievaluasi, pembinaan dan perbaikan yang bermuara pada kinerja yang efektif dan efisien untuk menghasilkan sesuatu hasil pekerjaan yang tertib, teratur dan terukur dalam pencapaian tujuan satuan pendidikan di Madrasah.

e. Kepala Madrasah sebagai *leader*

Kepala madrasah sebagai *leading sector* dalam menjalankan tugasnya, maka kemampuan leadership mutlak diperlukan oleh seorang kepala madrasah, dalam perannya sebagai leader, kepala madrasah yang profesional harus memiliki karakter kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Salah satu kemampuan *leadership* adalah kemampuan memahami situasi tenaga pendidik, kependidikan, peserta didik, visi dan misi, mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yang profesional adalah jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil keputusan dan risikonya, berjiwa besar, emosional yang stabil dan keteladanan. Sebagai kepala madrasah yang profesional harus mengambil salah satu sifat kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi madrasah, jika situasi mengharapkan demokrasi lebih utamakan, maka pengambilan keputusan harus di dasarkan pada system demokrasi, namun

pada situasi tertentu apabila menghendaki ketegasan dari pimpinan, maka disaat tersebut. Kepala madrasah perlu bersikap otoriter, sehingga sikap-sikap tersebut harus dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga kepala madrasah dituntut untuk menggunakan gaya kepemimpinannya pada situasi yang tepat dan tidak menimbulkan persoalan baru.¹⁷

f. Kepala madrasah sebagai motivator

Kepala madrasah berperan sebagai motivator bagi tenaga pendidik dan siswa di madrasah. Kepala madrasah harus mampu memberikan semangat dan motivasi yang tinggi agar seluruh anggota madrasah dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan

Salah satu teknik memotivasi adalah membangkitkan motivasi dengan cara memberikan penghargaan bagi warga madrasah yang berpartisipasi.¹⁸

g. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Kepala madrasah juga berperan sebagai inovator dalam pengembangan pendidikan. Kepala madrasah harus mampu menciptakan ide-ide baru dalam mengembangkan program pembelajaran, teknologi pendidikan, dan pengembangan kemampuan tenaga pendidik.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi-fungsinya, kepala madrasah harus mampu bekerja sesuai dengan profesional, memiliki kompetensi

¹⁷Hasanah, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru* (Bandung, 2015), 88.

¹⁸Indra Haryanto, *Peran Kepala Sekolah dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah* : Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan Vol. 2, No. 2 (2014), 177.

manajerial yang baik, serta mampu memotivasi tenaga pendidik dan siswa untuk mencapai tujuan madrasah secara maksimal.¹⁹

2. Tinjauan Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin dan manajer di sebuah madrasah kepala madrasah harus mampu menjalankan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan. Berikut ini adalah tinjauan tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajemen tersebut :

a. Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan fungsi dasar manajemen, karena perencanaan merupakan bagian awal yang terpenting dari suatu kerja. Tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi harus melakukan fungsi yang pertama ini, jika kita gagal dalam merencanakan maka akan gagal pula pelaksanaan dari fungsi-fungsi yang lain.²⁰

Kepala madrasah harus mampu merencanakan kegiatan dan program pendidikan yang sesuai dengan tujuan dan visi madrasah. Kepala madrasah harus mampu mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan pendidikan merencanakan kegiatan dan program yang relevan, serta mengalokasikan sumber daya yang tepat.

¹⁹Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan Stretegi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Kompetensi* (Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2012), 15.

²⁰Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara 2013), 32.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Kepala madrasah harus mampu mengorganisasikan sumber daya manusia, sumber daya keuangan, dan sumber daya fisik untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Kepala madrasah harus mampu memilih dan menempatkan guru-guru yang berkualitas, memastikan bahwa fasilitas madrasah memadai, dan mengatur anggaran secara efisien.

c. *Actuating* (penggerak/ Pengarahan)

Kepala madrasah harus mampu memotivasi staf dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah harus mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan dan motivasi yang diperlukan, serta mengidentifikasi dan mengatasi masalah motivasi yang mungkin timbul.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan adalah penetapan standar kinerja organisasi, yaitu standar pencapaian yang ditetapkan berdasarkan tujuan organisasi. *Controlling* juga harus dilakukan secara rutin karena *controlling* merupakan proses yang berkelanjutan. Untuk itu ada beberapa kegiatan yang perlu ada dalam pengawasan, yaitu :

1. Supervisi pembelajaran

Kepala madrasah perlu melakukan supervisi langsung terhadap kegiatan pembelajaran di kelas. Ini meliputi pengamatan

terhadap pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi kinerja guru, dan penilaian terhadap kemajuan belajar siswa. Dalam hal ini kepala madrasa dapat memberikan umpan balik kepada guru dan memberikan saran atau bimbingan yang diperlukan.

2. Pengawasan kinerja staf

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja staf madrasah, termasuk guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya

3. Pembinaan dan pengembangan guru

Kepala madrasah perlu melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan guru secara teratur. Ini meliputi menyelenggarakan pertemuan atau pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, memberikan dukungan dan bimbingan individual serta memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik.²¹

Kepala madrasah harus mampu mengawasi kegiatan belajar dan mengevaluasi kinerja guru, staf, dan siswa. Kepala madrasah harus mampu mengevaluasi keberhasilan program pendidikan, memperbaiki program yang kurang berhasil, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, staf dan siswa.²²

²¹ Gustinus Hermino, *kepemimpinan pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2014), 31.

²² Kunandar, *Pengantar manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

C. Motivasi kerja Guru

1. Motivasi

Secara etimologis, motif atau dalam bahasa inggrisnya berasal dari kata *motion*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Jadi istilah motif erat kaitanya dengan gerak, yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga perbuatan atau tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku.

Motivasi adalah pendorong, yakni usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.²³

Motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya²⁴. Menurut Suharsaputra motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.²⁵

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku seseorang ke arah pencapaian tujuan organisasi.

2. Kerja guru

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “ *level of performance*” atau *level kinerja*. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi

²³Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Medan : Cipta pustaka media perintis, 2012), 129.

²⁴Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 77.

²⁵Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refikas Aditama, 2013), 34.

merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.²⁶

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang yang menunjukkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Pengertian guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing/melatih, memberi penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.²⁷ Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Karena guru merupakan pihak yang

²⁶Donni Joni Priansa, *Kinerja Profesionalisme Guru* (Bandung : CV. Alfabeta, 2014), 79.

²⁷Ahmad Susanto,, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi Dan Implementasinya* (Cet.II; Depok : Prenadamedia Group, 2018), 69.

paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan di sekolah.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah bertanggung jawab, dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru yang berada dalam suatu organisasi madrasah, Maka guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dan mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Kinerja guru berarti hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Saud bahwa kinerja guru dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari. Merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar.²⁸

²⁸Saud, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* (Bandung : Alfabeta, 2013), 15.

Berdasar hasil uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek penilaian kinerja guru harus mampu menyusun silabus, melaksanakan pembelajaran, menguasai materi pelajaran, memakai media atau sumber belajar agar mencapai hasil yang lebih baik ke arah pencapaian tujuan organisasi madrasah.

3. Faktor yang mempengaruhi kerja guru

Faktor kerja guru merupakan kondisi atau aspek-aspek dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja guru. Beberapa faktor kerja guru yang umumnya mempengaruhi kinerja guru antara lain :

a. Motivasi

Seorang guru yang termotivasi secara intrinsik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang hanya termotivasi secara ekstrinsik seperti gaji, penghargaan, atau hukuman.

b. Kemampuan akademik

Seorang guru yang memiliki pengetahuan akademik yang kuat dalam bidang yang diajarkan akan dapat memberikan penjelasan yang lebih baik dan memotivasi siswa untuk belajar.

c. Kepribadian

Seorang guru yang memiliki kepribadian yang positif seperti kesabaran, keceriaan, dan empatik, akan dapat menarik perhatian siswa dan membangun hubungan yang positif dengan mereka.

d. Ketersediaan sumber daya

Sumber daya yang diperlukan untuk mengajar, seperti buku pelajaran, alat peraga, dan akses ke teknologi, dapat mempengaruhi kinerja guru.

e. Lingkungan belajar

Lingkungan belajar yang kondusif, seperti kelas yang bersih dan rapi, dapat meningkatkan fokus belajar siswa dan kerja guru.

f. Dukungan administrasi

Dukungan administrasi yang kuat, termasuk pengakuan dan penghargaan dari manajemen madrasah, dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

g. Kondisi kehidupan pribadi

Kondisi kehidupan pribadi, seperti masalah keluarga, kesehatan, dan keuangan, dapat mempengaruhi kerja guru.²⁹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu .

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan keterampilan (skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari

²⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) h, 45.

maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Dengan adanya penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.³⁰

4. Indikator Kerja Guru

Indikator kerja guru adalah alat ukur atau tolak ukur yang digunakan untuk mengevaluasi kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pengajar. Beberapa indikator kerja guru yang umum digunakan sebagai berikut :

a. Persentase ketepatan waktu dalam memulai pelajaran

Guru diharapkan untuk memulai pelajaran sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Indikator ini digunakan untuk mengukur keteraturan dan kedisiplinan guru

b. Persentase absensi siswa

Guru diharapkan dapat mempertahankan tingkat kehadiran siswa dalam kelas, karena tingkat absensi yang tinggi dapat memengaruhi proses belajar siswa. Indikator ini dapat digunakan untuk menilai efektivitas guru dalam menjaga kehadiran siswa.

³⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rosdakarya, 2013) h, 52.

c. Kepatuhan terhadap prosedur madrasah

Guru diharapkan dapat mematuhi prosedur dan kebijakan yang berlaku di madrasah. Indikator ini dapat digunakan untuk menilai ketaatan guru terhadap peraturan madrasah.

d. Penguasaan materi pelajaran

Kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pelajaran yang diajarkan. Seorang guru yang mampu menguasai materi pelajaran dengan baik, akan dapat mengajar dengan lebih efektif dan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada siswa.

e. Kualitas pengajar

Seorang guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik. Seorang guru yang mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik, akan dapat meningkatkan partisipasi siswa dan hasil belajar siswa.

f. Interaksi dengan siswa

Seorang guru yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan siswa, akan dapat menciptakan lingkungan yang positif dalam kelas dan meningkatkan motivasi siswa

g. Evaluasi kinerja siswa

Seorang guru dalam melakukan evaluasi kinerja siswa secara objektif dan teratur akan dapat memberikan masukan dan umpan balik yang berguna bagi siswa dalam meningkatkan hasil belajar mereka.

h. Keterlibatan dalam pengembangan profesi

Seorang guru dalam kegiatan pengembangan profesi, seperti pelatihan atau seminar, seorang guru yang aktif dalam kegiatan pengembangan profesi, akan dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilannya serta meningkatkan kualitas pengajarnya.³¹

Indikator kerja guru ini berguna untuk mengevaluasi kerja seorang guru dan memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan karir dan perbaikan kinerjanya.

Menurut Fathurrohman dan Suryana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi :

a) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

b) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui

³¹Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi aksara, 2010), 32.

membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari sebelumnya.

c) Keamanan bekerja

lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru.³²

5. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah dalam hal ini, kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara :

a. Memberikan pujian

pujian ini adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji. Pujian itu penting guna untuk menunjukkan betapa kita benar-benar menyukai apa yang dikatakan, dilakukan, atau dicapai oleh seseorang dengan pujian membuat orang menjadi lebih baik.

b. Memberikan penghargaan (piagam)

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan dibidang tertentu. Upaya meningkatkan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala madrasah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian

³²Fathurrohman dan Suryana, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persabda, 2010), 130.

prestasi, maka selayaknya kepala madrasah memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera, dimana pada kesempatan itu kepala madrasah menyerahkan piagam dihadapan para guru dan siswa.

c. Bonus

Bonus adalah pemberian tambahan diluar gaji kepada para pendidik dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau mungkin juga dalam bentuk pemberian kesempatan untuk berlibur, kesempatan untuk mengikuti pendidikan singkat atau sebagainya. Semuanya tentu harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan madrasah.

d. Memberikan fasilitas

memberikan fasilitas seperti ruangan kerja yang nyaman agar motivasi dan produktiv kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruang kerja yang nyaman. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja yang nyaman bagi para gurunya.³³

³³Abdurrozaq dan Moch, *Teori Motivasi dan Pengukuranya* (Jakarta: PT Bumi Aksara 2017), 24.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, peneliti ini mewujudkan dengan menafsirkan satu variable data kemudian menghubungkannya dengan variable data yang lain dan disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat naratif.

Penelitian ini bersifat mendeskripsikan bagaimana Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Best seperti dikutip Sukardi adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya.¹ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan fakta apa adanya.

penelitian ini berusaha mengetahui dan mendeskripsikan dengan jelas tentang bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

¹Sukardi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian dan Bimbingan Koselin*, (Cet, 3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persabda, 2013), 2.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong. Peneliti memilih lokasi penelitian di MTs Palasa Kabupaten Parigi muotong ini karena lokasinya sangat mudah dijangkau, adanya komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan guru-guru yang berada di dalamnya. Dengan adanya komunikasi ini akan memudahkan peneliti untuk menemukan berbagai informasi yang bersumber dari subjek penelitian yang diteliti, sehingga memudahkan penulis untuk meneliti dan diharapkan mendapatkan informasi dan data-data yang akurat.

C. Kehadiran peneliti

Dalam penelitian ini, kehadiran penulis sebagai suatu instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpulan data. Oleh karena itu, kehadiran penulis dilokasi dalam usaha melakukan penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian saya. Kehadiran penulis di lokasi penelitian bertindak selaku instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data yang mana bahwa kehadiran penulis di lokasi selaku instrumen utama karena dalam penelitian kualitatif penulis wajib menguasai situasi yang akan diteliti.

Penulis adalah pengumpulan data, orang yang ahli dan memiliki kesiapan penuh untuk memahami situasi, dikarenakan penulis merupakan instrumen dalam penelitian. Manusia merupakan alat (*instrumen*) terutama dalam mengumpulkan data. Peneliti kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama dalam mengumpulkan data. Hal

ini dimaksud agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.²

Berdasarkan pada pandangan di atas, maka kehadiran penulis merupakan suatu hal yang sangat penting pada lokasi yang dijadikan objek penelitian. Kehadiran penulis juga harus dihadirkan secara resmi yakni dengan cara terlebih dahulu mendapatkan izin penelitian dari pihak kampus Universitas Islam Negri (UIN) Datokarama Palu. Dengan izin tersebut penulis melaporkan maksud kehadirannya kepada pihak MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, yang diawali dengan penyerahan surat penelitian. Berdasarkan surat izin tersebut penulis mendapatkan izin dan di terima pihak sekolah untuk melakukan penelitian di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

D. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dengan melakukan interview kepada pihak madrasah. Data primer merupakan sumber dari para informan yang ada di MTs Palasa seperti kepala MTs dan guru yang mengetahui secara jelas permasalahan penulis sehingga penulis muda dalam mendaptkan informasi dan data yang valid.

²Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet.1 ; Jakarta : Kencana Divisi dari Pramedia Group, 2016), 7 .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung kelengkapan data primer. Data sekunder diperoleh dari bahan-bahan dokumentasi, seperti buku, literature dan referensi yang relevan dengan penelitian, yang menunjukkan gambaran umum tentang MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, seperti saran dan prasarana, keadaan pendidik dan peserta didik, dan data yang berhubungan terhadap objek penelitian.

E. Teknik pengumpulan Data

dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Dalam observasi ini penulis melakukan pengamatan langsung dilapangan atau lokasi peneliti kepada subjek yang diteliti. Observasi dapat dilakukan dalam suatu waktu yang singkat. observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Kegiatan tersebut bisa berkenaan dengan kegiatan guru mengajar, siswa belajar, kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yang sedang memberikan pengarahan, personil dibidang kepegawaian yang sedang rapat, dan lain sebagainya.³

³Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Cet, 1; Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020), 24.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penulis mengumpulkan data dilapangan dengan melaksanakan pengamatan langsung terhadap objek data yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, yang dibarengi dengan aktivitas pencatatan sistematis terhadap hal-hal yang dilihat berkenaan dengan data yang dibutuhkan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi langsung adalah alat tulis menulis untuk mencatat data yang didapat dilapangan.

2. *Interview* (wawancara)

interview atau wawancara merupakan suatu metode dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkap pertanyaan-pertanyaan kepada informan.⁴ Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan kepala Madrasah dan guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, dengan cara bertatap muka dan tanya jawab dengan menggunakan pedoman wawancara dan bahan yang dibutuhkan terkait dengan kompetensi manajerial kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

⁴Subagiyono, *Metode Penelitian dalam Praktek* (Jakarta Rineka Cipta, 2010) , 39.

3. Dokumentasi

Teknik lain yang dapat digunakan penulis selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data lapangan adalah mengumpulkan dokumen -dokumen di lingkungan sekolah MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong. Serta dalam teknik dokumentasi ini penulis juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan dilokasi dimaksud. Dokumen penting yang menunjang kelengkapan data dan kondisi objektif MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, seperti sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, keadaan guru dan pegawai, sarana dan prasarana, serta dokumentasi wawancara bersama informan.

F. *Teknik analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Setelah pengumpulan data dilakukan maka selanjutnya peneliti melakukan analisis data sebagai berikut :

1. Redukasi Data

yang diperoleh lapangan sebelum dilakukan laporan lengkap dan terperinci disortir dulu, yaitu yang memenuhi fokus penelitian. Dalam mereduksi data, semua data lapangan ditulis sekaligus dianalisis, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, di fokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, sehingga disusun secara sistematis dan lebih mudah dikendalikan.

2. Penyajian Data

dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan berupa uraian yang lengkap dan terperinci. Ini dilakukan agar data yang diperoleh dapat dikuasai dengan dipilih secara fisik dan pilah kemudia dibuatkan dalam kertas dan bagan.

3. Verifikasi Data

dalam penelitian ini, setelah dilakukan verifikasi data maka akan ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Yaitu dengan cara mencari makna fokus penelitian.

G.Pengecekan keabsahan Data

Bagian yang tidak kalah pentingnya dalam suatu penelitian adalah pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data bertujuan untuk memperoleh data yang akurat. Pengecekan keabsahan data juga dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh.

Adapun salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data adalah triangulasi dimana triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁵ Teknik triangulasi yang dimaksud penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Triangulasi dengan sumber dilakukan dengan membandingkan dan meninjau kembali data dan hasil pemerhatian dan hasil wawancara

⁵Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. 1; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 76.

2. Triangulasi dengan metode dilakukan dengan membandingkan data dan meninjau kembali informasi dari pengamatan dan wawancara
3. Triangulasi dengan teori dilakukan dengan membandingkan data hasil pengamatan dan wawancara dengan teori-teori yang terkait .⁶

Tujuan proses triangulasi adalah untuk menentukan hasil penelitian yang menjadi lebih tepat dan meyakinkan karena bersumber dari berbagai informasi. Triangulasi bertujuan untuk meninjau kebenaran data tertentu dengan data yang diperoleh dari pada sumber yang lain pada yang berbeda dan sering dengan teknik yang berbeda pula.

⁶Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian dan Bimbingan Konseling*, (Cet, 3; Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), 82.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

1. Sejarah Singkat MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

MTs Palasa adalah satuan pendidikan berciri khas agama yang berdiri atas inisiatif masyarakat. Ini berawal dari keinginan masyarakat yang sangat tinggi akan keberadaan sebuah masyarakat. Ini berawal dari keinginan masyarakat yang sangat tinggi akan keberadaan sebuah MTs, sebab masyarakat Desa palasa dan lingkungan sekitarnya mayoritas beragama Islam yang dibuktikan dengan hampir disetiap Desa telah berdiri Madrasah Ibtidaiyah swasta, sedangkan belum ada satupun sekolah lanjutan yang bernafaskan agama. Atas kesepakatan dari tokoh agama, tokoh masyarakat dan tokoh wanita, berdirilah Madrasah Tsanawiyah Palasa di Desa Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

Sekitar bulan Januari Tahun 2000 disepakati untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan sebagai kelanjutan dari Madrasah Ibtidaiyah, yaitu sebuah MTs dibawah binaan Departemen Agama yang berlokasi di Desa Palasa. Untuk merealisasikan ide tersebut di atas, tepatnya bulan juni dilaksanakan musyawarah antara pemprakarsa dengan tokoh masyarakat lainnya bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Desa Palasa Kabupaten Parigi Moutong yang dihadiri oleh puluhan orang peserta rapat.

Dalam musyawara tersebut disepakati dan diputuskan hal-hal sebagai berikut :

- a. Disetujui berdirinya MTs di Desa Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

- b. Menentukan nama MTs yaitu “MTs Palasa ”
- c. Tempat belajar sementara menumpang di Madrasah Ibtidaiyah Desa Palasa Kabupaten Parigi Moutong dan waktu belajar pada pagi hari.
- d. Penentuan Dewan Guru (untuk sementara sebagai pemrakarsa ditambah guru-guru Madrasah Ibtidaiyah.
- e. Menentukan awal buka MTs Tahun Ajaran 2000/2001.
- f. Menunjukkan kepala MTs yaitu Bapak Drs. Yusrin.
- g. Mengadakan pertemuan lanjutan untuk membantu pengurus MTs

Hari berdirinya MTs Palasa ditentukan pada tanggal 27 Juni 2000 bersamaan dengan dibukanya pendaftaran penerimaan siswa baru. MTs Palasa dirintis oleh beberapa tokoh agama, tokoh masyarakat, dan tokoh wanita yang diperuntukkan bagi masyarakat Desa Palasa dan sekitarnya, dengan bermodalkan ruang kelas seadanya yang dipinjamkan dari Ibtidaiyah Al-khairat sore Desa Palasa, maka dimulailah kegiatan belajar mengajar. Kondisi seperti ini berlangsung selama lima tahun pertama (2000-2005). Namun, pada periode lima tahun kedua (2005-2010).

Sejak berdirinya hingga sekarang MTs Jabal khair Palasa Kabupaten Parigi Moutong telah beberapakali mengalami pergantian kepemimpinan Kepala Madrasah.¹

Adapun pimpinan Madrasah Tsnawiyah Palasa Kabupaten Parigi Moutong yang pernah menjabat adalah sebagai berikut :

¹ Data profil MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong tahun 2023

- a) Drs yusrin, 2000-2008
- b) Junaidi,S.Pd., M,M, periode tahun 2008-2009
- c) Jufri Rahi., S.Ag, periode tahun 2009-2016
- d) Junaidi, S.Pd., M,M, periode tahun 2016-2021
- e) Jufri Rahi., S.Ag, periode tahun 2021- Sekarang

Dapat dilihat di atas, kepemimpinan kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, dijelaskan bahwa kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ini sudah lima kali pergantian kepemimpinan. Jika dilihat dari masa tugas dan jabatan masing-masing kepala MTs Palasa, maka hal ini menunjukkan bahwa pergantian kepemimpinan di MTs berlangsung secara tidak efektif, dan tidak teratur. Kerena dalam pergantian kepemimpinan kepala Madrasah, tidak sama periode tugasnya memegang kepemimpinan.

2. Visi Misi MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

a. Visi

- 1) Mewujudkan Madrasah yang hebat bermartabat

b. Misi

- 1) Terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa dan berahlak mulia.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, kreatif dan inovatif.
- 3) Membina kemandirian dan pengembangan peserta didik secara terencana dan berkesinambungan.

3. Letak Geografis MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong terletak di jalan Jabal Khair No. 11 Dusun 3 Desa Palasa Kecamatan Palasa Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah.

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan rumah warga,
- b. sebelah selatan dan sebelah barat berbatas dengan kebun warga, sedangkan
- c. sebelah timur berbatas dengan Jalan Jabal Khair.

4. Keadaan Guru dan Peserta Didik di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

a. Guru

Jumlah keseluruhan guru dan pegawai ada 17 orang. Guru di MTs ini ada yang sudah PNS dan sertifikasi, serta honorer yang belum sertifikasi. Selain itu juga hanya mengambil jam saja yang mana penulis menyebutkan sebagai guru tidak tetap (GTT). Adapun guru yang sudah PNS dan sertifikasi berjumlah 4 orang, guru honor berjumlah 10 orang, dan guru tidak tetap berjumlah 4 orang.

Tenaga guru tetap berjumlah 8 orang, laki-laki 5 orang sementara perempuan berjumlah 2 orang. Adapun tenaga administrasi berjumlah 3 orang, dalam hal ini kepala tata usaha (KTU) 1 orang yang menjadikan operator komputer bertugas untuk spesialisasi pengimputan data, staf tata usaha 2 orang.

Tabel IV.1
Keadaan Guru dan Tenaga Pendidikan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

NAMA/NIP	PANGKAT	NUPTK	JABATAN	JENIS GURU	MATA PELAJARAN
Jufri Rahi, S.Ag NIP.197205082014111003	Penata Muda Tingkat 1, III/b	2840750651200012	Kepmad	GTY	Fiqhi dan Ski
Junaidi, S.Pd., MM NIP.197309162003121003	Penata Tingkat 1, III/d	4248751654200003	Wakamad	GTY	B.Indonesia
Moh. Syafi'I, S.Pd	-	-	Wakamad	GTY	B.Ingggris
Irvan, SH	-	-	Guru	GTY	PKN
Abd. Razak	-	-	Guru	GTY	Al-Hadits
Asmina, S.Pd	-	3958752654300042	Guru	GTY	B. Arab
Maspa, S.Pd	-	4059755658300013	Guru	GTY	Ipa Terpadu
Nursiam, S.Pd	-	-	Guru	GTY	Ipa Terpadu dan Prakarya
Rendi Kurniawan, S.Pd	-	-	Guru	GTT	Seni Budaya
Moh. Nur, S.Pd	-	-	Guru	GTY	Ipa Terpadu
Muhamad. Syahrir, S.Pd	-	-	Guru	GTY	Ips
Abd. Hamid, S.Pd	-	-	Guru	GTT	Penjas
Yuningsi, S.Pd	-	-	Guru	GTT	Matematika
Sisi Istiqoma, S.Pd.I	-	-	Guru	GTT	Ski dan Aqida.akhlak
Jamila	-	-	Operator	-	-
Niswatun Hasanah, S.Pd	-	-	Staf Tu	-	-
Sri Muharna	-	-	Staf Tu	-	-
Jafar	-	-	Satpam	-	-

Sumber Data : Staf TU MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

b. Keadaan Siswa MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Jumlah siswa di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dapat dilihat pada tabel berikut ini .

Tabel IV.2

***Jumlah Siswa MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong
Tahun Pelajaran 2022/2023***

Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah Siswa
	L	P	
VII A	14	15	29
VII B	9	13	22
VIII A	6	15	21
VIII B	14	15	29
IX A	5	9	14
Jumlah Keseluruhan Siswa			115

Sumber Data : Staf TU MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2023

Data siswa MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong pada tahun ajaran 2022/2023 adalah pada kelas VII A berjumlah 29 orang terdiri dari putra 14 orang dan putri 15 orang, pada kelas VII B berjumlah 22 orang terdiri dari putra 9 orang dan putri 13 orang, sedangkan kelas VIII A berjumlah 21 orang terdiri dari putra 6 orang dan putri 15 orang, pada kelas VIII B berjumlah 29 orang terdiri dari putra 14 orang dan putri 15 orang, sedangkan kelas IX A berjumlah 14 orang terdiri dari putra 5 orang dan putri 9 orang. Sehingga total keseluruhan siswa di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong pada tahun ajaran 2022/2023 adalah 115 orang terdiri dari atas 48 orang putra dan 67 orang putri.

5. Sarana dan Prasarana MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

TABEL IV.3
Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

No	Jenis Sarana & Prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1.	Ruang Kantor Madrasah	1	✓	
2.	Ruang kelas	5	✓	
3.	Ruang lab. IPA	-	-	-
4.	Ruang Lab. Komputer	-		-
5.	Ruang Bahasa Indonesia	-		-
6.	Perpustakaan	-		-
7.	Ruang Kesenian	-		-
8.	Ruang Olahraga			-
9.	Ruang Osis			-
10.	Ruang Uks			-
11.	Musholah			-
12.	Kamar Mandi/ WC Guru	1	✓	
13.	Kamar Mandi /WC Siswa			-
14.	Pos Jaga			-

No	Jenis Sarana & Prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
15.	Tempat Parkir	1	✓	
16.	Kantin Madrasah	1	✓	
17.	Meja Guru	4	✓	
18.	Kursi Guru	10	✓	
19.	Kursi TU	2	✓	
20.	Meja TU	2	✓	
21.	Komputer TU	3	✓	
22.	Printer TU	1	✓	
23.	Lemari	5	✓	
24.	Jam Dinding	1	✓	
25.	Bel	1	✓	
26.	Meja Siswa	127	✓	
27.	Kursi Siswa	127	✓	
28.	Papan Tulis	5	✓	
29.	Tempat Sampah	5	✓	

Sumber dari Arsip MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

B. Kompetensi Manajerial Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Kompetensi manajerial kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong pada prinsipnya sama dengan pelaksanaan di MTs pada umumnya, dimana fokusnya adalah pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepala MTs bertanggung jawab untuk mengoptimalkan kinerja guru dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Kompetensi manajerial kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

1. Pengembang Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Sebagai pemimpin sumber daya di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong kepala MTs Palasa memiliki tanggung jawab yang penting untuk mengembangkan kegiatan di MTs secara optimal. Hal ini sejalan dengan penjelasan Bapak Jufri Rahi selaku kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Pengembangan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong melibatkan partisipasi guru dalam menyusun program kerja dalam mengembangkan kegiatan yang sesuai dengan kurikulum, saya sebagai kepala MTs Palasa dan guru-guru memulainya dengan memahami secara mendalam standar kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, serta nilai-nilai agama islam.²

Hal ini dipertegas kembali oleh ibu Nursiam selaku guru IPA Terpadu

Saya dan guru guru lainnya berusaha untuk menciptakan program kerja yang mencakup berbagai aspek, termasuk kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan kelas, serta kegiatan yang melibatkan siswa secara aktif, saya ingin siswa MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong memiliki pengalaman belajar holistik dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan minat dan bakat mereka di berbagai bidang.³

²Jufri Rahi, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kantor MTs Palasa, 10 Mei 2023.

³Nursiam, Guru IPA Terpadu MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang kelas tiga MTs Palasa, 10 Mei 2023.

Dari penjelasan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong melalui partisipasi guru dan penyusunan program kerja yang sesuai dengan kurikulum merupakan upaya yang penting untuk menciptakan pengalaman belajar yang komprehensif dan holistik bagi siswa, dengan melibatkan guru-guru dan memperhatikan kebutuhan siswa, MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dapat memberikan kesempatan yang luas bagi siswa untuk mengembangkan diri diberbagai aspek kehidupan.

2.Menciptakan Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Menciptakan kegiatan di MTs adalah proses merencanakan, mengorganisasikan dan memimpin berbagai kegiatan relevan dengan tujuan pendidikan di MTs, kepala MTs memiliki peran penting dalam menciptakan kegiatan yang bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan siswa, guru. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Jufri Rahi selaku kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Saya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru seperti mendorong para guru untuk avtive dalam mengikuti kegiatan peningkatan skill mengajar pada kegiatan MGMP, serta memberikan evaluasi terhadap performa guru dalam mengajar di kelas melalui kegiatan supervisi atau biasanya disebut penilaian kinerja guru PKG.⁴

Hal ini dipertegas kembali oleh Moh Syafi'i selaku guru Bahasa Inggris dan Wakasek di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Saya dan guru lainnya mengikuti Kegiatan MGMP memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan guru-guru lain dalam MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dan saling berbagi pengalaman, ide, dan praktik

⁴Jufri Rahi, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kantor MTs Palasa, 10 Mei 2023.

terbaik dalam pengajaran, ini membantu saya sebagai guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sebagai pendidik.⁵

dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan MGMP kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkontribusi aktif dalam pengembangan pendidikan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

3.Mendayagunakan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Mendayagunakan sumber daya dalam konteks kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong mengacu pada penggunaan maksimal sumber daya tersedia, termasuk sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, dalam hal ini kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong bertanggung jawab dalam mengoptimalkan penggunaan dan memelihara ketersediaan sarana dan prasarana yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jufri Rahi selaku kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

saya sebagai kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong berusaha untuk memaksimalkan penggunaan buku yang tersedia misalnya, saya dan guru guru MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong mendorong siswa untuk merawat buku dengan baik agar dapat digunakan secara berkelanjutan, dan melibatkan siswa untuk berbagi buku dengan sesama siswa lainnya.⁶

Hal ini dipertegas kembali oleh Moh Syafi'i selaku guru dan wakasek MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, yaitu :

Sebagai guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong kami dituntut untuk selalu aktif dan kreatif dalam menunjukkan kemampuan mengajar di dalam kelas, meskipun dengan berbagai keterbatasan sarana dan prasarana di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, sebagai contoh saya menggunakan media internet pada *platform youtube* dan juga *google* guna

⁵Moh Syafi'I, Guru dan Wakasek di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang Kelas Tiga MTs Palasa, 10 Mei 2023.

⁶Jufri Rahi, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kantor MTs Palasa, 10 Mei 2023.

menunjang kemampuan saya dalam menjelaskan materi pelajaran terhadap siswa. Tentunya kegiatan tersebut saya diskusikan dengan kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong sebagai *supervisor*.⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dengan mengoptimalkan penggunaan dan memelihara ketersediaan sarana dan prasarana yang ada, kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

4. Mengaplikasikan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Mengimplementasikan kegiatan di MTs melalui kegiatan sosialisasi berkarakter mengacu pada upaya untuk memperkenalkan dan mengajarkan nilai-nilai karakter kepada siswa melalui berbagai kegiatan sosialisasi, tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membentuk kepribadian yang baik dan karakter yang kuat pada siswa. MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong menerapkan nilai-nilai baik bagi siswa dengan berpedoman pada visi dan misi MTs serta arahan dari kepala MTs, Hal ini sejalan dengan penjelasan bapak Jufri Rahi selaku kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu:

Saya dan dewan guru dalam mengimplementasikan pendidikan karakter terhadap peserta didik yaitu dengan cara memberikan pemahaman tentang nilai-nilai karakter tidak hanya dalam bentuk teori tetapi juga dalam bentuk aksi nyata, sebagai contoh siswa diarahkan untuk sholat zuhur berjamaah, memberikan sanksi yang sesuai jika siswa melakukan hal-hal tidak baik seperti membuli, berbohong, mencuri, dan siswa juga diarahkan untuk bersikap jujur dan juga menjaga lingkungan tetap bersih dan sehat dengan mengarahkan siswa untuk membuang sampah pada tempatnya dan juga menanam bunga atau pohon untuk penghijauan lingkungan MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, tentunya hal ini sejalan dengan salah satu

⁷Moh Syafi'i, Guru Bahasa Inggris dan Wakasek MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang Kelas Tiga MTs Palasa, 10 Mei 2023.

program utama di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu lingkungan MTs yang hijau.⁸

Menurut Moh Syafi'i selaku guru bahasa Inggris dan wakasek di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Saya sebagai guru di MTs Palasa juga menanamkan nilai-nilai kepada siswa salah satu nilai yang sangat saya tekankan adalah sikap jagan membuli teman, mengajarkan kepada siswa pentingnya menghormati satu sama lain, menjaga kebersamaan, dan tidak melakukan tindakan kekerasan verbal atau fisik terhadap teman sebaya, selain itu nilai jujur juga menjadi bagian penting dalam sosialisasi karakter, saya mengajarkan siswa untuk selalu berbicara dengan jujur menghormati kebenaran dan tidak melakukan penipuan.⁹

Hal ini dipertegas kembali oleh ibu Nursiam selaku guru IPA Terpadu di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Saya sebagai guru dan kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong melibatkan orang tua dalam proses pendidikan karakter, kami mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa secara berkala untuk berbagi informasi memberikan pemahaman tentang nilai kebaikan yang diajarkan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dan mendiskusikan strategi untuk memperkuat penerapan nilai kejujuran, kedisiplinan di rumah.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dengan melibatkan aksi nyata dan memberikan konsekuensi yang sesuai pendidikan karakter di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong diharapkan dapat memperkuat pemahaman siswa terhadap nilai-nilai karakter tersebut, selain itu program seperti penghijauan lingkungan MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong juga menciptakan kesadaran tentang tanggung jawab terhadap lingkungan sekitarnya.

⁸Jufri Rahi, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kantor MTs Palasa, 10 Mei 2023.

⁹Moh Syafi'i, Guru Bahasa Inggris dan Wakasek di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang Kelas Tiga MTs Palasa, 10 Mei 2023.

¹⁰Nursiam, Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang Kelas Tiga MTs Palasa, 10 Mei 2023.

C. *Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kompetensi Manajerial Kepala MTs dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong*

Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola dan pengembangan madrasah. Sebagai seorang Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong saya mengartikan bahwa motivasi kerja guru berperan sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik dan memberikan dampak positif pada keseluruhan lingkungan belajar di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan hasil wawancara dengan Jufri Rahi selaku Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong faktor pendukung yaitu:

Melibatkan semua komponen guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dalam meningkatkan motivasi kerja guru, karena ketika guru-guru merasa bahwa mereka memiliki peran aktif dalam membentuk kebijakan dan arah pengembangan MTs Palasa, guru merasa bernilai dan diakui dalam proses pengambilan keputusan, hal ini memberikan rasa tanggung jawab dan motivasi yang lebih besar untuk bekerja dengan baik.¹¹

Hal ini dipertegas kembali oleh Moh Syafi'i selaku guru Bahasa Inggris di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Ketika kami sebagai guru, diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan di MTs Palasa, saya sebagai guru merasa memiliki kepemilikan terhadap pengembangan dan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.¹²

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dengan melibatkan semua komponen guru dalam pengambilan keputusan dan

¹¹Jufri Rahi, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kantor MTs Palasa, 10 Mei 2023

¹²Moh Syafi'i, Guru IPA Terpadu di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang Kelas Tiga, 10 Mei 2023.

pengembangan MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana guru merasa dihargai, terlibat, dan memiliki peran yang penting dalam pengembangan MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

Faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah kondisi atau situasi yang menghalangi atau mengurangi semangat, kepuasan, dan keterlibatan guru dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Jufri Rahi selaku kepala madrasah MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

Sarana dan prasarana yang belum memadai menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Ketika guru tidak memiliki akses terhadap fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka, hal ini tentu memengaruhi semangat dan kerja guru. MTs Palasa memang menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran yang mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi semua kebutuhan sarana dan prasarana. Ini termasuk kurangnya bahan ajar, atau fasilitas pendukung yang dibutuhkan guru dan siswa.¹³

Hal ini dipertegas kembali oleh ibu Nursiam selaku guru IPA Terpadu di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu:

Kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, termasuk tidak adanya laboratorium, dapat menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru, saya sebagai guru IPA memiliki peran penting dalam proses pembelajaran praktis dan eksperimen, terutama dalam mata pelajaran yang membutuhkan pemahaman konsep melalui pengalaman langsung. Tanpa adanya laboratorium, saya sebagai guru IPA terbatas dalam menyajikan materi pelajaran. Hal ini dapat membatasi kemampuan guru IPA untuk mengembangkan keterampilan praktis dan daya nalar siswa, yang dapat mempengaruhi motivasi siswa dalam mempelajari mata pelajaran IPA. Selain itu laboratorium juga penting untuk memfasilitasi penelitian siswa,

¹³Jufri Rahi, Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Kantor MTs Palasa, 10 Mei 2023.

menumbuhkan minat siswa dalam bidang ilmiah dan membantu mempersiapkan siswa untuk studi lanjutan di tingkat yang lebih tinggi.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dimana guru yang tidak memiliki akses terhadap fasilitas yang diperlukan, seperti kurangnya bahan ajar atau fasilitas pendukung yang dibutuhkan oleh guru dan siswa dapat menghadapi tantangan dalam melaksanakan tugas guru dengan efektif.

¹⁴Nursiam, Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ruang Kelas Tiga MTs Palasa, 10 Mei 2023.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian di atas, maka diakhir pembahasan ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu :

a. Pengembangan Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Pengembangan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong kepala MTs Palasa melibatkan partisipasi guru dan penyusunan program kerja yang sesuai dengan kurikulum, Memulainya dengan memahami standar kurikulum yang telah ditetapkan pemerintah.

b. Menciptakan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong mendorong para guru mengikuti kegiatan peningkatan skill mengajar pada kegiatan MGMP dan memberikan evaluasi terhadap performa guru dalam mengajar di kelas.

c. Mendayagunakan Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dan dewan guru berusaha untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya tersedia dan mendorong siswa untuk merawat buku dengan baik agar dapat digunakan secara berkelanjutan, menggunakan media internet pada

platform youtube dan juga *google* guna menunjang kemampuan saya dalam menjelaskan materi pelajaran terhadap siswa.

Mengoptimalkan penggunaan dan memelihara ketersediaan sarana dan prasarana yang ada, kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

d. Mengaplikasikan Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Kepala MTs dan dewan guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong mengaplikasikan pendidikan berkarakter terhadap siswa dengan cara memberikan pemahaman tentang nilai karakter seperti siswa diarahkan untuk sholat zuhur berjamaa, memberikan sanksi yang sesuai jika siswa melakukan pelanggaran seperti membuli teman, berbohong, dan siswa diarahkan untuk bersikap jujur dan menjaga lingkungan dengan membuang sampah pada tempatnya dan juga menanam bunga dan pohon untuk menghijaukan lingkungan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat pelaksanaan kompetensi manajerial kepala MTs dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

a. Faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja guru MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu Melibatkan semua komponen guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan MTs Palasa

Kabupaten Parigi Moutong merupakan faktor pendukung yang kuat dalam meningkatkan motivasi kerja guru, karena ketika guru-guru merasa bahwa mereka memiliki peran aktif dalam membentuk kebijakan dan arah pengembangan MTs Palasa.

b. Faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong yaitu ketersediaan sarana prasarana yang belum memadai terutama sarana belajar, seperti kurangnya buku paket siswa dan guru, proyektor, Laboratorium, perpustakaan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka di akhir pembahasan ini penulis mengemukakan Impilkasi Penelitian sebagai berikut :

1. Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong diharapkan melibatkan guru dalam pelatihan pengembangan profesionalisme guru.
2. Penelitian ini membahas kompetensi manajerial kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, dimana dengan adanya kompetensi manajerial kepala MTs diharapkan mengikut sertakan guru dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong melalui seminar dan *warkshop*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Rinto. *Gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru*. Jurnal pendidikan, vol. 10, No 1, maret 2016.
- Ali Zainuddin. *Metode penelitian hukum*. Jakarta: Sinar Grafindo, 2010.
- Arifin, M. Barnawi. *Manajemen sarana dan prasarana sekolah*. Jogjakarta; Ar Ruzz media, 2012.
- Badeni. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Al- Fabeta, 2013.
- Daryanto. *Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran*. Yogyakarta: Gava media, 2011.
- Doni, Prinansa. *Kinerja profesionalisme guru*. Bandung : CV. Alfabeta, 2014.
- Fajri dan Zaini. *Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran*. Vol.2 No.3 Juni 2020, [http // journal. Unigha. ac. id / index. php / jrr/ article/ view/252](http://journal.Unigha.ac.id/index.php/jrr/article/view/252). 14 Desember.
- Fauzan, Djunaidi. *Metode penelitian kualitatif*. Cet. 1; Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2012.
- Habibi Beni. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru*. Jurnal pendidikan ekonomi dinamika pendidikan, vol. 10 no. 2, 2015.
- Hamalik Oemar. *Pengantar manajemen pendidikan di sekolah*. Cet.1; Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2015.
- Idris Mety. *Menjadi pendidikan yang menyenangkan dan profesional*. Jakarta: Luxima, 2014.
- Khairi, Sudarwan. *Profesi kependidikan*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Mesiono. *Manajemen organisasi*. Medan: Cipta Pustaka media perintis, 2012.
- Mulyasa, E. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Sobri Sutikno. *Manajemen pendidikan*. Lombok: Holistica, 2012.

- Subagiyono. *Metode penelitian dalam praktek*. Jakarta : Rineka cipta, 2010.
- Suharsaputra. *Administrasi pendidikan*. Bandung:PT Refika Aditama, 2010.
- Sukardi. *Metode penelitian kualitatif dalam penelitian dan bimbingan konselin*.Cet.3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persabda, 2013.
- Suparman. *Kepemimpinan kepala sekolah dan guru*. Surabaya : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Surya, Fathurroman. *Guru profesional*. Bandung :Revika Aditama, 2012.
- Susanto Ahmad. *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Cet. 1; Depok: Prenada media Group, 2018.
- Tohirin. *Metode penelitian kualitatif dalam penelitian dan bimbingan konseling*. Cet. 3; Jakarta: Raja Grafindo persada, 2013.
- Wahid Abdul. *Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru*. Surakarta, 2016.
- Wahyudin. *Mengejar profesionalisme guru strategi praktis mewujudkan citra guru profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta, 2012.

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN

A. Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

1. Apa langka-langka ustad ambil untuk memastikan kesesuaian kegiatan dengan visi misi dan nilai di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
2. Bagaimana kompetensi manajerial ustad sebagai kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
3. Bagaimana Cara ustad mengembangkan Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
4. Apakah ustad memberikan pelatihan atau pengembangan profesional guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
5. Faktor apa menurut ustad menjadi pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

B. Guru MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

1. Apakah kepala MTs Palasa memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
2. Apakah Kepala MTs Palasa memberikan pelatihan atau pengembangan profesionalisme kepada guru terkait kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
4. Bagaimana Kepala MTs Palasa mengembangkan, menciptakan, mendayagunakan, dan mengaplikasikan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

LAMPIRAN 3

HASIL WAWANCARA

A. Hasil Wawancara Jufri Rahi S.Ag Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

1. Bagaimana kompetensi manajerial ustad sebagai kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

Kompetensi manajerial kepala MTs Palasa pada prinsipnya sama dengan pelaksanaan di MTs pada umumnya dimana fokusnya adalah pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, saya sebagai kepala MTs Palasa bertanggung jawab untuk mengoptimalkan kinerja guru dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Kompetensi manajerial yaitu :

- a. Pengembangan kegiatan di MTs Palasa

Melibatkan partisipasi guru dalam menyusun program kerja menjadi langkah penting dalam kegiatan yang sesuai dengan kurikulum, saya sebagai kepala MTs Palasa memulainya dengan memahami secara mendalam standar kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta nilai –nilai agama Islam

- b. Mendayagunakan kegiatan di MTs Palasa

Saya sebagai kepala MTs Palasa berusaha untuk memaksimalkan penggunaan buku yang tersedia misalnya, saya dan guru mendorong siswa untuk merawat buku dengan baik agar dapat digunakan secara berkelanjutan, dan melibatkan siswa untuk berbagi buku dengan sesama siswa lainnya.

c. Mengaplikasikan kegiatan di MTs Palasa

Saya sebagai kepala MTs Palasa mengimplementasikan pendidikan karakter terhadap siswa yaitu dengan cara memberikan pemahaman tentang nilai-nilai karakter tidak hanya dalam bentuk teori tetapi juga dalam bentuk aksi nyata sebagai contoh siswa diarahkan untuk sholat zuhur berjamaa, memberikan sanksi yang sesuai jika siswa melakukan hal-hal yang tidak baik seperti membuli teman, berbohong dan siswa diarahkan bersikap jujur dan menjaga lingkungan tetap bersih dan sehat dengan mengarahkan siswa untuk membuang sampah pada tempatnya dan menanam pohon, bunga untuk penghijauan lingkungan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

2. Bagaimana Cara ustad mengembangkan Kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

Pengembangan kegiatan di MTs Palasa melibatkan partisipasi guru dan menyusun program kerja yang menjadi langka penting dalam mengembangkan kegiatan yang sesuai dengan kurikulum, saya dan guru memulainya dengan memahami secara mendalam standar kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta nilai- nilai agama islam

3. Apakah ustad memberikan pelatihan atau pengembangan profesional guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

Saya melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru seperti mendorong para guru untuk aktif dalam mengikuti kegiatan peningkatan *skill* mengajar pada kegiatan MGMP serta memberikan evaluasi terhadap performa guru dalam mengajar di kelas melalui kegiatan supervisi atau biasanya disebut penilaian kinerja guru PKG.

4. Faktor apa menurut ustad menjadi pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

a. Faktor pendukung yaitu mengikut sertakan guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan di MTs Palasa yang merupakan faktor pendukung yang kuat dalam meningkatkan motivasi kerja guru karena

ketika guru merasa bahwa mereka memiliki peran aktif dalam membentuk kebijakan dan arahan pengembangan MTs Palasa maka guru merasa bernilai dan diakui dalam proses pengambilan keputusan, hal ini memberikan rasa tanggung jawab dan motivasi yang lebih besar untuk bekerja dengan baik.

- b. Faktor penghambat yaitu sarana dan prasarana yang belum memadai ketika guru tidak memiliki akses terhadap fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Hal ini tentu memengaruhi semangat kerja guru. MTs Palasa menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran yang mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi semua kebutuhan sarana dan prasarana. Termaksud kurangnya bahan ajar atau fasilitas pendukung yang dibutuhkan guru dan siswa.

B. Hasil Wawancara Moh Syafi'i S.Pd dan Nursiam S.Pd Guru MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

1. Apakah kepala MTs Palasa memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

Kepala MTs Palasa memberikan kesempatan kepada guru berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan di MTs Palasa sehingga kami merasa memiliki kepemilikan terhadap pengembangan MTs Palasa dan merasa lebih terhubung dengan tujuan MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.

2. Apakah Kepala MTs Palasa memberikan pelatihan atau pengembangan profesionalisme kepada guru terkait kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

Kepala MTs Palasa mengikut sertakan guru dalam kegiatan MGMP memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan guru-guru lain di MTs Palasa dan saling berbagi pengalaman, ide dan praktik terbaik dalam pengajaran.

3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?

- a. Faktor pendukung
Melibatkan guru dalam musyawara dan pengambilan keputusan dan pengembangan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong.
 - b. Faktor penghambat
kurangnya sarana dan prasarana yang memadai termasuk tidak adanya laboratorium, perpustakaan, buku paket guru dan siswa.
4. Bagaimana Kepala MTs Palasa menciptakan, mendayagunakan, dan mengaplikasikan kegiatan di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong ?
- a. Menciptakan kegiatan
mengikuti kegiatan MGMP memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan guru-guru lain di MTs Palasa dan saling berbagi pengalaman, ide dan praktik terbaik dalam pengajaran, ini membantu kami sebagai guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sebagai pendidik.
 - b. Mendayagunakan kegiatan
Sebagai guru di MTs Palasa kami dituntut untuk selalu aktif dan kreatif dalam menunjukkan kemampuan mengajar di dalam kelas, meskipun dengan berbagai keterbatasan sarana dan prasarana sebagai contoh kami menggunakan media internet pada *platform youtube* dan *goggle* guna menunjukkan kemampuan kami sebagai guru dalam menjelaskan materi pelajaran terhadap siswa.
 - c. Mengaplikasikan kegiatan
Sebagai guru di MTs Palasa kami mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa secara berkala untuk berbagi informasi memberikan pemahaman tentang nilai kebaikan yang diajarkan di MTs Palasa dan mendiskusikan strategi untuk memperkuat penerapan nilai kejujuran, kedisiplinan di rumah.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kecamatan Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor
Lampiran
Hal

: 1372/Un.24/F.I/PP.00.9/04/2023

Sigi, 3 April 2023

: -
: Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Yth. Kepala MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Di-
Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Muniyati
NIM : 191030048
Tempat Tanggal Lahir : Palasa, 19 Juni 2000
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Asam III
Judul Skripsi : KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTs PALASA KABUPATEN PARIGI MOUTONG
No. HP : 085342473454

Dosen Pembimbing :
1. Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.
2. Ufiyah Ramlah, S.Pd.I., M.S.I.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang bapak/ibu pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.



Wassalam,
Dekan,

Dr. H. Askar, M.Pd.
NIP. 196705211993031005



**YAYASAN JABAL KHAIR KECAMATAN PALASA
MADRASAH TSANAWIYAH PALASA
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Alamat : Jl. Jabal Khair No.11 Desa Palasa Kec. Palasa (94477)

KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : **023** /MTs.S/PLS/PP.00.5/V/2023

Memperhatikan Surat Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, nomor: 1372/Un.24/F.I/PP.00.9/4/2023 tanggal, 03 April 2023 tentang Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi, maka Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Palasa, menerangkan kepada:

No.	Nama	NIM	Fakultas	Program Studi	Ket.
I.	Muniyati	191030048	Tarbiyah	Manajemen Pendidikan Islam	

Bahwa benar yang bersangkutan telah mengadakan penelitian Di MTs Palasa mulai tanggal 05 April s.d 10 Mei 2023, dalam rangka penyelesaian Skripsi dengan judul:

“ Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong “

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk digunakan seperlunya.



Palasa, 11 Mei 2023
Kepala Madrasah

JUFRI RAHIL, S.Ag
NIP. 19720508 201411 1 003

DOKUMENTASI





Gedung MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong

Dokumentasi Wawancara



Wawancara bersama Kepala Madrasah MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong,
Bapak Jufri Rahi, S.Ag. Tanggal 10 Mei 2023



Wawancara bersama Guru IPA Terpadu MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong,
Ibu Nursiam, S.Pd . Tanggal 10 Mei 2023



Wawancara bersama Wakasek 2 sekaligus Guru Bahasa Inggris MTs Palasa Kabupaten Parigi Moutong, Ustad Moh Syafi'i, S.Pd. Tanggal 10 Mei 2023

RIWAYAT HIDUP PENULIS



A. Data Pribadi : Muniyati

Nama : 191030048
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : FTIK
Universitas : UIN Datokarama Palu
Jenis Kelamin : Perempuan
TTL : Palasa, 19 Juni 2000
Alamat : Jalan Asam Tiga
No Telpon : 085342473454

B. Data Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) Palasa
2. Madrasah Tsanawiyah Palasa (MTs)
3. Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Palasa
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

C. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ismail
Pekerjaan : Petani
Alamat : Palasa
Nama Ibu : Sumiyati
Pekerjaan : IRT
Alamat : Palasa