

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan hal yang hakiki bagi kehidupan manusia dan merupakan tiang harapan bagi perkembangan individu dan masyarakat¹, sebagai salah satu sarana memajukan peradaban dan membangun generasi penerus bangsa. Pendidikan merupakan suatu proses yang dapat berlangsung secara langsung maupun tidak langsung².

Secara tidak langsung, kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, di ruang terbuka atau tertutup, dengan tujuan untuk menambah pengetahuan atau wawasan bagi mereka yang belum mengetahui wawasan tersebut. Pendidikan juga penting untuk mengembangkan generasi penerus bangsa. Sebab, ukuran mutu suatu negara bergantung pada sejauh mana hasil pendidikan tercapai atau terlaksana dengan baik³.

Keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kualitas pemimpinnya. Seorang pemimpin yang sukses mampu

¹ Riza Taufiqurrahman, Astuti Darmayanti, and Ajat Rukajat, "Strategi Komunikasi Kepala Madrasah Kepada Guru Dan Peserta Didik Dalam Meningkatkan Mutu Belajar Mengajar," *Indonesian Research Journal on Education* 4, no. 4 (August 28, 2024): 332–36, <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1052>.

² Siti Julaiha, "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (October 10, 2019): 179–90, <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>.

³ Muhammad Rifki Solana and Dea Mustika, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Pendidikan," *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (July 11, 2023): 406–18, <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231>.

mengelola Lembaga dengan baik, menyesuaikan diri dengan perubahan , mengidentifikasi serta memperbaiki kekurangan, dan membawa Lembaga tersebut menuju tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin memegang peran kunci dalam kesuksesan sebuah organisasi.⁴

Kata "pemimpin" berasal dari istilah "leader," sementara "kepemimpinan" berasal dari "leadership". Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki orientasi kuat terhadap hasil, di mana pencapaian tersebut bergantung pada sejauh mana pemimpin memahami tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan sendiri mencerminkan karakteristik yang melekat pada seorang pemimpin, mencakup berbagai elemen yang berperan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, serta dalam upaya merealisasikan visi dan misinya. Proses kepemimpinan berlangsung dalam berbagai konteks, baik dalam organisasi, komunitas sosial, maupun dalam lingkup pemerintahan suatu negara⁵.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama⁶. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen dapat bekerja dalam rangka mencapai

⁴ Manurung, V., & Komalasari, Y. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (SINTESA)*.<https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/sintesa/article/view/2195>

⁵ Erlangga, H. *Kepemimpinan*. FISIP UNPAS Press, 2018.

⁶ Sintani, L., Fachrurazi, F., Mulyadi, M., Nurcholifah, I., Fauziah, F., Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

tujuan administrasi secara efektif dan efisien⁷. Kepemimpinan sebagai proses membujuk (inducing) orang lain untuk mengambil tingkah laku menuju suatu sasaran bersama.

Dalam konteks kepemimpinan di lembaga pendidikan, sebuah institusi formal diwajibkan memiliki seorang leader (pemimpin), sebagai penggerak, pengayom, pelindung, pemberi harapan, pembawa kedamaian, pembangkit motivasi, dan penggugah kegalauan. Sebuah institusi membutuhkan komando untuk menyamakan langkah, menyatukan persepsi, mengikat perbedaan, mengendalikan cita-cita dan ambisi. Kehadiran leader di sekolah menjadi sebuah keteguhan atas eksistensi dan perjuangan pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran. Sekolah yang hebat diisi oleh leader yang hebat, yang mampu mewakafkan dirinya untuk survive dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah dikategorikan sebagai pemimpin resmi (official leader) yang memiliki kewenangan formal dalam struktur organisasi pendidikan.

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional dari kalangan guru yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses belajar-mengajar. Di dalam

⁷ Syafar, D. (2017). Teori kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 147.

sekolah, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam interaksi antara guru sebagai pengajar dan siswa sebagai peserta didik⁸.

Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kepala madrasah perlu membekali diri dengan keterampilan personal dan profesional. Ia harus memahami prinsip-prinsip kepemimpinan dan menyadari bahwa keberhasilannya juga bergantung pada orang-orang di sekitarnya, seperti guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, karakteristik kepala madrasah menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalannya sebagai pemimpin.

Dalam bahasa Inggris, istilah "ethos" merujuk pada watak atau semangat dasar suatu budaya, atau berbagai ekspresi yang mencerminkan keyakinan, kebiasaan, dan perilaku suatu kelompok masyarakat. Etos mencakup karakter, sikap, kebiasaan, dan kepercayaan tertentu yang dimiliki oleh individu atau kelompok manusia⁹. Hal ini juga dapat diartikan sebagai watak, kesusilaan, atau adat. Etos, dengan demikian, merupakan seperangkat nilai yang diyakini dan diterima sebagai pedoman hidup yang lebih baik. Etos kerja, misalnya, adalah nilai yang diterima dalam konteks bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kehidupan.

Guru dengan etos kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Sebaliknya, guru dengan etos kerja rendah

⁸ Saputri, Rieke D. R. 2022. "Peran Guru Kelas Sebagai Fasilitator Dalam Proses Pembelajaran Di Daerah Kecamatan Bangkalan." OSF Preprints. April 1. doi:10.31219/osf.io/vh7f6.

⁹ Yorman, A., Djollong, A. F., Setiyadi, M. W., Harsap, H., Saleh, H., Rodin, R., Atikah, C., Adika, D., Charles, E. P., eds., Etika Profesi Guru (Juni 2023): ISBN 978-623-09-3768-2, PT. Mifandi Mandiri Digital.

cenderung kurang disiplin, bermalas-malasan, dan kurang bertanggung jawab. Oleh karena itu, membangun dan meningkatkan etos kerja guru menjadi salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan oleh kepala madrasah guna memastikan kemajuan dan keberhasilan institusi pendidikan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan oleh peneliti di MTs Az zahro Prabumulih, pada tanggal 23 Desember 2024 didapatkan informasi bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah sudah cenderung demokratis. Demokratis yaitu pemimpin yang melibatkan para guru untuk bekerja sama demi memajukan mutu pendidikan disekolah. Sedangkan kelemahan pada etos kerja guru di MTS Az Zahro yaitu, kurang terciptanya sikap dan tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, kurang disiplinnya kerja guru dalam proses belajar mengajar.

Melihat kondisi ini peneliti menyadari pentingnya peran kepemimpinan seorang kepala madrasah yang begitu urgen dalam sebuah lembaga pendidikan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi etos kerja guru, terkait kendala-kendala yang dihadapi serta solusi apa saja yang dilaksanakan kepala sekolah dalam memotivasi etos kerja guru. Maka dari itu penulis memilih lokasi penelitian di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengkaji tentang “Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi Etos Kerja Guru di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan”.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini berdasarkan konteks penelitian diatas adalah sebagai berikut;

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam memotivasi etos kerja guru di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan?
2. Bagaimana etos kerja guru di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Madrasah dalam memotivasi etos kerja guru di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana etos kerja guru di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak khususnya dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan konteks Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi Etos Kerja Guru. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen pendidikan, khususnya mengenai peran kepala madrasah dalam memotivasi etos kerja guru. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks pendidikan Islam dan manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan contoh dan inspirasi bagi peneliti yang merupakan mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) yang nantinya akan terjun ke masyarakat sebagai Guru. Sehingga menjadi pembelajaran mengenai guru yang memiliki etos kerja yang baik.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi lembaga pendidikan dalam mendelegasikan tanggung jawab seorang kepala madrasah sebagai leader dalam sebuah instansi pendidikan. Sehingga akan terciptanya lingkungan madrasah yang baik dengan adanya sinergi antara Kepala Madrasah dan guru sebagai penggerak jalannya proses belajar mengajar di madrasah.

E. Definisi Operasional

a. Kepala Madrasah

Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran¹⁰.

¹⁰ Yahya sudarya dan Tatang Suratno, Dimensi kepemimpinan kepala sekolah, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2009), 243.

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola, memimpin, dan mengembangkan madrasah berbasis agama Islam. Peran kepala madrasah sebagai leader dan menentukan arah kebijakan, yang mana ditujukan kepada kinerja guru di MTs Az zahro.

b. Peran Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo, ada empat macam fungsi yang penting dimiliki seorang pemimpin yaitu, mendefinisikan misi dan peranan organisasi, seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisasi¹¹. Kimbrough dan Burkett mengemukakan enam bidang tugas kepala sekolah dasar sebagai pemimpin, yaitu mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah¹². Kemudian Mulyasa mengemukakan tujuh fungsi utama kepala sekolah yaitu sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM)¹³.

Dalam penelitian ini, peran kepala madrasah diukur melalui tindakan-tindakan di MTs Az Zahro baik ketika memimpin, mengelola, dan mengembangkan Madrasah untuk mencapai visi dan misi yang telah

¹¹ Ahmad Prayudi, Warsani Purnama Sari, dan Desy Astrid Anindya, *Kepemimpinan* (Deli Serdang: UMA Press, 2021).

¹² Abdul Rahmat, *Manajemen Humas Sekolah* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016).

¹³ Yusutria et al., *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Nitikan Yogyakarta* (Yogyakarta: Penerbit Jivaloka Mahacipta, 2022).

ditetapkan, khususnya dalam konteks integrasi pondok pesantren dan kurikulum sekolah.

c. Motivasi dan Etos Kerja Guru

1. Motivasi Kerja Guru

Setiap individu, termasuk guru, memiliki kondisi internal yang berperan dalam menentukan aktivitas sehari-hari, yaitu motivasi. Secara sederhana, motivasi diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Istilah motivasi berasal dari kata “*motif*” yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Motif tidak dapat diamati langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.¹⁴

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, seorang guru perlu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan dedikasi serta antusiasme. Jika seorang guru kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, maka pencapaian tujuan pendidikan bisa terhambat. Rendahnya semangat dalam bekerja mencerminkan kurangnya motivasi dalam diri guru tersebut. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Motivasi yang mendorong

¹⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 3.

seseorang untuk bekerja dengan kesungguhan serta rasa tanggung jawab inilah yang dikenal sebagai motivasi kerja. Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerjanya, meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan atau performa seseorang.¹⁵

Menurut Hamzah B. Uno, motivasi kerja merupakan proses yang bertujuan untuk mendorong guru agar tindakannya terarah pada upaya nyata dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.¹⁶ Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal. Kedua jenis motivasi ini dikenal sebagai motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *intrinsik* meliputi pemenuhan kebutuhan finansial, rasa bangga, serta minat dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sementara itu, Motivasi *ekstrinsik* berkaitan dengan manfaat tambahan yang diperoleh dari suatu pekerjaan.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik kedua-duanya dapat berupa motivasi positif dan juga dapat berupa motivasi negatif.¹⁷ Seorang guru yang merasakan kesuksesan dalam pekerjaannya cenderung terdorong untuk berusaha lebih giat demi mencapai pencapaian yang lebih tinggi, yang merupakan bentuk motivasi positif. Sebaliknya, motivasi negatif terjadi ketika seorang guru mengalami kegagalan dalam

¹⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 71.

¹⁶ Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*, 72.

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2012).

menjalankan tugasnya dan mendapatkan teguran dari kepala sekolah atau madrasah, di mana teguran tersebut menjadi dorongan negatif bagi guru tersebut.

2. Etos Kerja Guru

Etos kerja merupakan karakter atau sikap batin seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang tercermin dalam perilakunya dan memengaruhi bagaimana orang lain menilainya, baik secara positif maupun negatif. Etos kerja yang baik biasanya ditandai dengan semangat dan kegembiraan dalam bekerja, mencerminkan sikap optimis. Sebaliknya, bekerja dengan rasa malas dan lesu menunjukkan adanya sikap pesimis. Pada dasarnya, etos kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.¹⁸

Etos kerja guru mencerminkan semangat mereka dalam menjalankan tugas profesional. Guru dengan etos kerja tinggi cenderung mandiri, tidak bergantung pada orang lain, serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan. Mereka akan terus berupaya mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan setiap kendala yang dihadapi. Dengan etos kerja yang kuat, guru akan lebih termotivasi dan berani dalam menciptakan inovasi, kreativitas, serta bekerja secara efektif dan produktif, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran siswa agar lebih menyenangkan. Selain itu, etos kerja yang

¹⁸ Ishak Arep & Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta, th, 2003, h, 155-156.

tinggi juga mendorong guru untuk bekerja dengan penuh semangat, percaya diri, dan tanggung jawab, sehingga dapat menghadapi tantangan yang muncul akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan.¹⁹

Etos kerja dapat diartikan sebagai semangat, pola pikir, dan sikap mental yang tercermin dalam perilaku kerja yang unik dan berkualitas. Oleh karena itu, etos kerja dalam dunia keguruan dapat dipahami sebagai semangat khas yang menjadi sumber energi dalam bekerja, kebahagiaan yang mendorong semangat mengajar, serta dorongan batin yang memberikan ketahanan bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Etos kerja guru yang baik dapat dikenali dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah serta profesi yang diembannya, termasuk kesadaran moral yang melekat padanya. Hal ini tercermin dalam kepatuhan dan loyalitasnya saat menjalankan tugas mengajar di dalam kelas maupun tugas kependidikan di luar kelas. Selain itu, sikap ini juga terlihat dari kesungguhannya dalam mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran sebelum proses mengajar berlangsung.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk menghindari adanya pengulangan terhadap topik yang sudah pernah diteliti, serta untuk melihat sejauh mana tema

¹⁹ Lela Hikmatullah, dkk., *Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogis, dan Motivasi Kerja Guru* (Bogor: Penerbit Lindan Bestari, 2022), hlm. 4.

yang diangkat masih relevan untuk dikaji. Dalam hal ini, peneliti mengangkat judul Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi Etos Kerja Guru di MTs Az Zahro Prabumulih Sumatera Selatan. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang mengangkat tema yang sejalan, yaitu tentang kepemimpinan dan kinerja guru:

Pertama, Penelitian oleh Titin Damayani dkk. Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan dari dalam diri yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Selain itu, dijelaskan pula bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, di mana gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.²⁰ Perbedaan nya, Penelitian Titin Damayani dkk. menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner dan teknik analisis regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Persamaannya, keduanya membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja atau etos kerja guru, namun berbeda dari segi pendekatan dan teknik analisis data.

²⁰ Titin Damayani, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* vol 1, no. 1 (2020): 46–57.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik dan Kamal Bustomi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*” menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin, dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan guru, serta semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat pula hasil kerja guru di sekolah tersebut.²¹ Perbedaannya adalah penelitian Ester Manik dan Kamal Bustomi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner dan teknik analisis jalur, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perbedaannya terletak pada pendekatan dan metode. namun, Persamaan keduanya adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja atau etos kerja guru.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Roslena Septiana dan Elvia Ivada dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*” menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, keduanya juga memiliki pengaruh signifikan secara individu. Artinya, baik kepemimpinan maupun motivasi kerja

²¹ Ester Manik and Kamal Bustomi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 5, no. 2 (2011): 97– 107.

masing-masing memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.²² Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaannya, penelitian Roslena Septiana dan Elvia Ivada menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menggali secara mendalam peran kepala madrasah dalam memotivasi etos kerja guru.

Keempat, Penelitian dari Pipin Pitriyani yang berjudul “Peran Pemimpin Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari” menemukan bahwa kepala sekolah menjalankan perannya dengan memberikan teladan, memotivasi guru, mengadakan pengawasan rutin, serta melibatkan guru dalam pelatihan dan seminar. Kepala sekolah juga menyusun jadwal kerja yang baik dan melakukan evaluasi terhadap pembelajaran sebagai bagian dari peningkatan kinerja guru.²³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama membahas peran kepala madrasah/sekolah dalam memotivasi guru, serta menekankan pentingnya motivasi dan dukungan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Perbedaannya, penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah dengan fokus

²² Roslena Septiana and Elvia Ivada, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari,” *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi* 2, no. 1 (2013).

²³ Pipin Pitriyani, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari,” *Jurnal Global Futuristik* 1, no. 1 (February 15, 2023): 21–26, <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.13>.

pada peningkatan kinerja guru secara umum, sedangkan penelitian penulis dilakukan di MTs dengan fokus khusus pada motivasi etos kerja guru. Selain itu, penelitian ini menekankan pada kegiatan pelatihan, seminar, dan evaluasi pembelajaran, sedangkan penelitian penulis lebih menekankan pada strategi kepala madrasah dalam membangun semangat dan etos kerja guru.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Nahar, Edi Saputra, dan Wanto berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu” menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan etos kerja guru, tidak hanya sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pendidik, manajer, administrator, dan pengawas. Selain itu, upaya peningkatan disiplin kerja guru juga dilakukan meskipun masih terdapat beberapa kendala seperti keterlambatan karena jarak tempat tinggal. Strategi yang diterapkan kepala sekolah meliputi manajemen partisipatif, kerja sama dengan masyarakat sekolah, pemberian gaji yang layak, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung.²⁴ Persamaan nya adalah Sama-sama meneliti peran kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru dan menekankan pentingnya motivasi serta lingkungan kerja yang kondusif. Perbedaannya, Penelitian dari Syamsu Nahar dkk. membahas peran kepala sekolah dalam berbagai fungsi (pendidik, manajer, administrator,

²⁴ Syamsu Nahar, Edi Saputra, dan Wanto, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu”, (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri, Sumatera Utara, Medan, 2020). i.

pengawas) serta hambatan seperti jarak tempat tinggal guru, sedangkan penelitian ini fokus pada peran kepala madrasah dalam memotivasi etos kerja guru di MTs, serta menggali berbagai upaya dan strategi kepala sekolah dalam memotivasi etos kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan perspektif yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepala madrasah berperan dalam memotivasi etos kerja guru di MTs Az zahro Prabumulih Sumatera Selatan.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan agar dapat dicerna secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi enam bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan skripsi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, yang membahas tentang: a) konteks penelitian, b) fokus penelitian, c) tujuan penelitian, d) kegunaan penelitian, e) definisi operasional, f) penelitian terdahulu dan g) sistematika penulisan.

Bab II: Kajian Pustaka, yang membahas tentang: a) Peran Kepala Madrasah, b) Motivasi & Etos Kerja Guru.

Bab III: Metodologi Penelitian, yang membahas tentang: a) Jenis Penelitian, b) Lokasi Penelitian, c) Kehadiran Peneliti, d) Sumber Data, e)

Prosedur Pengumpulan Data, f) Teknik Analisis Data, g) Pengecekan Keabsahan Data, h) Tahap Penelitian.

Bab IV: Paparan Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang membahas tentang: a) Setting Penelitian, b) Paparan Data dan Temuan Penelitian.

Bab V: Pembahasan.

Bab VI: Penutup, yang membahas tentang: a) kesimpulan dan b) saran-saran.

