

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI GURU DI MADRASAH
ALİYAH NEGERI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

**NUR FADILAH
2102060076**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI GURU DI MADRASAH
ALIYAH NEGERI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

**NUR FADILAH
2102060076**

Pembimbing :

- 1. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Dr. H. Alauddin, M.A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Fadilah

NIM : 21 0206 0076

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut.

1. Skripsi ini merupakan hasil kerja saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerimana sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 25 September 2025

Yang membuat pernyataan



Nur Fadilah
NIM 2102060076

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo" yang ditulis oleh Nur Fadilah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060076, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 19 November 2025. Bertepatan dengan 28 Jumadil Akhir 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 03 Desember 2025

TIM PENGUJI

1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang	()
2. Dr. Taqwa, M.A.g., M.Pd.I	Penguji I	()
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.	Penguji II	()
4. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Pembimbing I	()
5. Dr. H. Alauddin, M.A	Pembimbing II	()

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo
/Dekan FTIK UIN Palopo


Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP-19670516 200003 1 002

Plt Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Fauziah Zainuddin M.Ag
NIP 19731229 200003 2 001

PRAKARTA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Manajemen Pembelajaran Berbasis Digital: Studi Program Pemanfaatan Gadget Oleh Dosen Program Studi Mpi Iain Palopo” setelah melalui proses yang panjang. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Nabi Muhammad saw. kepada keluarga, sahabat, tabi’in, tabi’ut tabi’in, dan seluruh pengikut beliau hingga yaumul akhir.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN Palopo). Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, arahan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, S. Ag., M.Pd selaku Wakil Rektor I Dr. Masruddin M.Hum selaku Wakil Rektor II dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.H.I selaku Wakil Rektor III IAIN palopo.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M. Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Hj. Nursaeni, S. Ag., M. Pd selaku Wakil

Dekan I, Aliah Lestari S.Si., M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. Taqwa S.Ag., M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Alauddin, M.A selaku dosen penasehat akademik dan Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan Dr. H. Alauddin, M.A selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan arahan serta bimbingan kepada peneliti dengan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I selaku penguji I dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada belahan jiwaku mamaku yang tersayang, yang selalu menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia, Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa Terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis. berkorban keringat tenaga dan fikiran,yang tidak pernah

berhenti memberikan doa dan kasih sayang yang tulus, serta memberikan dukungan terbaiknya sampai penulis berhasil menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena mama harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

8. Kepada Kakaku yang tercinta Nurhalisa Kahar, terimah kasih atas doa dan dukungan baik secara moril maupun material. Terimakasih juga atas segala motivasi dan nasehat yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Adik terkasih, Muh rasya aditia dan Muh anugrah yang memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis berhasil menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
10. Teruntuk ponakanku yang tercinta kayla nadipa, terimah kasih atas kelucuan kelucuan yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang ,sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Andi Aldi Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini baik tenaga, materi, maupun waktu kepada penulis. Sudah selalu menemani mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, menyaksikan setiap tangisan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
12. Teruntuk tanteku yang tercinta, Almarhumah Syamsidar yang selalu penulis rindukan dan cinta Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan menyusun skripsi, namun selama hidupnya telah menjadi sosok panutan dan inspirasi yang tak tergantikan. Doa-doa dan didikannya selalu

hidup dalam diri penulis. Semoga Allah SWT menempatkan di tempat yang terbaik disisi-Nya. Aamiin ya Rabbal Alamin.

13. Sahabat terbaik penulis Almarhumah Wilda, Terimakasih telah menjadi sahabat yang sangat baik dan penuh energi positif sejak masa awal perkuliahan. Walaupun tidak sempat menemani penulis sampai akhir namun semoga kelak di akhirat kita bercahaya sebab hubungan persahabatan ini, *Well shine together sist.*
14. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari program studi Manajemen Pendidikan Islam Terimakasih atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
15. Seluruh keluarga tercinta, terimakasih banyak selalu memberikan semangat dan doa serta dukungan, selalu menyayangi penulis dengan tulus, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
16. Terakhir ku persembahkan kepada wanita terhebat, terkuat dan paling mandiri yaitu diriku Nur Fadilah. Aku tahu tidak mudah menjadi kamu. Tapi hari ini, izinkan aku berkata terimakasih banyak untuk luka yang tak kau tujukan, untuk semua doa yang kau panjatkan dalam diam, untuk semua malam yang kau lewati dengan dada yang sesak tapi tetap memilih esok. Terimakasih karena tidak menyerah, meski tidak ada yang tahu betapa banyak hal yang harus diperjuangkan. Aku bangga padamu, bukan karena kau sempurna, tapi karena kau bertahan disaat semua alasan untuk menyerah begitu banyak, Semoga kedepannya tetap kuat, hati tetap tegar dan jiwa lapang dalam menghadapi setiap kehidupan, teruslah berjalan meski perlahan asal tidak berhenti.

Semoga Allah Swt membalas segala kebaikan dan keikhlasan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Peneliti mengharapkan agar tulisan ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya dan khususnya bagi peneliti sendiri.

Palopo, 25 Oktober 2025

Nur Fadillah

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es dengan titik diatas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha dengan titik dibawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik diatas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ṣ	Es dengan titik dibawah
ض	Dad	ḍ	De dengan titik dibawah
ط	Ta	ṭ	Te dengan titik dibawah
ظ	Za	ẓ	Zet dengan titik dibawah
ع	„Ain	„	A postrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

1. Konsonan

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak ditengah atau diakhir maka ditulis dengan tanda (,).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
اُو	Kasrah dan waw	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ: kaifa bukan kayfa

هَوْلَ: haula bukan hawla

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huru dan Tanda	Nama
وَاوْ	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	A dan garis diatas
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	I dan garis diatas
يُ	<i>Dhammah dan ya</i>	ū	U dan garis diatas

Contoh:

مَات : mâtâ

رَمَى : ramâ

يَمُوت : yamûtu

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk ta marbûtah ada dua, yaitu ta marbûtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah (t). sedangkan ta marbûtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbûtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbûtah itu diteransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْاَطْفَالِ : raudahal-atfâl'

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ: al-madânahal-fâḍilah'

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ

نَجَّيْنَا : najjainâ

الْحَقُّ : al-haqq

حُجَّ : al-hajj

نُعَم : nu'ima

عَدُو : 'aduwwun

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:ʼ

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)ʼ

الفَلْسَفَةُ : al-falsafahʼ

بِلَادُ الْب : al-bilâdu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (ʼ) hanya berlaku bagi huruf hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Namun, bila huruf hamzah terletak diawal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam berupa alif.

Contoh:ˀ

تَأْمُرُونَ : taʼmurūnaʼ

النَّوْء : al-nauʼ

سَيِّئٌ : syaiʼunʼ

أَمَرْتُ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat arab yang ditransliterasiakan adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata Al-Quraʼan (dari Al-Quraʼan), Alhamdulillah, dan Munaqasya. Namun, bila kata-kata tersebut bagian dari satu rangkaian teks

Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâh (الجلال)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudâf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah

Contoh:

هُلِّلَا : dînullah

بِهُلِّلَا : billâh

Adapun ta marbutâh diakhir kata yang disandarkan kepada lafz al- jalâlah, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمَّ فِ هِلَا رَحْمَةِ : hum fî rahmatillâh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap hurufawal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak

pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh:

Wa ma Muhammadan illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakam

Syahru Ramadan al-laz/i unzila fih al-Qur'an

Nasr al-Dina al-Tūsi

Nasr Hāmid Abū zayd

Al-Tūfi

Al-Maslahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan > (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhânahūwata'âlâ

saw. = allallâhu'alaihiwasallam

a.s = alaihi-al-salam

Q.S = Qur'an, Surah

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w. = Wafat tahun

QS .../...:4 = QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali-Imran/:4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xi
DAFTAR ISI	xix
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Deskripsi Teori	11
C. Kerangka Pikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Fokus Penelitian	28
C. Desain Penelitian	30
D. Data dan Sumber Data	31
E. Instrumen Penelitian.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data	32

G. Pemeriksaan Keabsahan Data	32
H. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan	40
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	45

DAFTAR AYAT

QS. An-Nisa : 58	13
HR Bukhari	13
QS. Al-Fath: 29	25
QS. Al-jumu'ah: 10	25

ABSTRAK

Nur Fadilah, 2025 *“Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Tasdin Tahrim dan H.Alauddin.

Penelitian ini membahas tentang implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di madrasah aliyah negeri palopo. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan motivasi guru dalam mengajar dan penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru. Data penelitian diperoleh melalui teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Sedangkan analisis data yang dilakukan dengan cara pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik melalui pertama adanya visi dan misi dalam pengembangan sekolah, kedua pengembangan profesionalisme guru dan staff sekolah, dan yang ketiga, meningkatkan dukungan terhadap sekolah baik intra maupun extra. Implementasi gaya kepemimpinan transformasional ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi guru, dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Guru, Kepala Madrasah

Diverifikasi oleh UPB



ABSTRACT

Nur Fadilah, 2025. *“Implementation of the Madrasah Principal’s Transformational Leadership in Enhancing Teacher Motivation at Madrasah Aliyah Negeri Palopo.”* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Tasdin Tahrim and H. Alauddin.

This study examines the implementation of the madrasah principal’s transformational leadership in enhancing teacher motivation at Madrasah Aliyah Negeri Palopo. The purpose of this research is to reveal information related to teacher motivation in teaching and the application of transformational leadership by the madrasah principal in increasing teacher motivation at the institution. This research employed a qualitative descriptive approach. The subjects of the study were the principal and teachers. Research data were obtained through interviews, documentation, and observation, while data analysis was conducted through data collection, data condensation, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the principal of Madrasah Aliyah Negeri Palopo has effectively implemented transformational leadership through: (1) establishing a clear vision and mission for school development; (2) promoting the professional development of teachers and staff; and (3) strengthening internal and external support for the school. The implementation of this transformational leadership style has had a positive impact on improving teacher motivation. Thus, the transformational leadership of the madrasah principal plays a crucial role in creating a conducive work environment and enhancing teacher professionalism at Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Motivation, Madrasah Principal

Verified by UPB



الملخص

نور فضيلة، ٢٠٢٥. "تنفيذ القيادة التحويلية لمدير المدرسة في رفع دافعية المعلمين في المدرسة الثانوية الدينية الحكومية بالوبو." رسالة جامعية، برنامج إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية بالوبو، بإشراف تاسدين تحرير ود. علاء الدين.

تناول هذه الدراسة تنفيذ القيادة التحويلية لمدير المدرسة في رفع دافعية المعلمين في المدرسة الثانوية الدينية الحكومية. ويهدف البحث إلى الكشف عن المعلومات المتعلقة بدافعية المعلمين في التدريس وكيفية تطبيق القيادة التحويلية من قبل مدير المدرسة في تعزيز دافعية المعلمين. اعتمد البحث المنهج الوصفي النوعي، وشمل مدير المدرسة والمعلمين بوصفهم عينة للدراسة، وتم جمع البيانات من خلال المقابلة والملاحظة والوثائق، بينما تم تحليل البيانات عبر جمعها، وتكثيفها، وعرضها، واستخلاص النتائج. وأظهرت النتائج أن مدير المدرسة الثانوية الدينية الحكومية قد طبق القيادة التحويلية بصورة جيدة من خلال ثلاثة جوانب رئيسية هي: (١) وجود رؤية ورسالة واضحة في تطوير المدرسة، (٢) تطوير مهنية المعلمين والموظفين، (٣) تعزيز الدعم للمدرسة سواء من الداخل أو الخارج. وقد أثر تنفيذ هذا الأسلوب القيادي تأثيراً إيجابياً في رفع دافعية المعلمين، مما يدل على أن القيادة التحويلية لمدير المدرسة تؤدي دوراً مهماً في خلق بيئة عمل مناسبة وتعزيز مهنية المعلمين في المدرسة الثانوية الدينية الحكومية بمدينة بالوبو.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، دافعية المعلمين، مدير المدرسة

اللمغة تطویر ر وحدة ق بل من ال تحقق ت م



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan akan selamanya menjadi pembahasan yang aktual dan relevan sampai kapan pun, karena pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia. Secara terminologi pendidikan dapat diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada orang yang belum dewasa, agar ia mencapai kedewasaan. Pengertian ini sangat menekankan tentang peran dan fungsi guru (orang dewasa) untuk memberikan pengarahan dan pembinaan kepada anak-anak untuk mencapai kedewasaan yang diharapkan. Guru profesional akan selalu berkreasi meningkatkan kemampuannya dalam berbagai bidang yang terkait dengan tugasnya sebagai seorang pendidik yang memfasilitasi terjadinya proses belajar bagi peserta didik. Salah satu hasil atau produk yang dihasilkan guru secara konkrit adalah kemampuannya dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran yang meliputi penyusunan silabus pembelajaran dan sistem penilaian, program tahunan dan semester, pembuatan RPP dan yang terpenting adalah melaksanakan proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan menganalisa hasil evaluasi pembelajaran. Inilah tugas pokok guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pasal 52 ayat 1.

Fakta yang terjadi masih ada beberapa sekolah/madrasah yang masih memiliki kendala teknis maupun praktis baik dalam mendesain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun dalam pelaksanaan penilaian. Sedangkan, kompetensi profesional guru merupakan hal penting untuk dikembangkan oleh guru dikarenakan dapat menjamin kualitas pengajaran,

memastikan pelaksanaan tugas Pendidikan yang lebih efektif, membantu membentuk karakter siswa serta meningkatkan mutu hasil belajar siswa. Dalam kompetensi profesional guru juga sangat memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin/ kepala madrasah sehingga kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan keadaan sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah secara komprehensif.¹ Kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.²

Observasi awal di sekolah madrasah aliyah negeri di kota Palopo, ditemukan bahwa kinerja guru belum optimal dengan salah satu faktor utamanya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Hal ini menarik untuk diteliti untuk mengetahui bagaimana sistem kinerja guru dalam mengajar dan kendala yang mereka hadapi. Untuk menemukan kendala, faktor internal dan eksternal yang berkontribusi penting untuk dikaji. Selain itu, perlu menemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dan motivasi belajar siswa.

Fakta sosial terkait kepemimpinan transformasional meliputi pembentukan ikatan emosional antara kepala madrasah dan guru, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, serta terciptanya komitmen dan kepercayaan dan nilai-nilainya. Selain itu, dalam fakta literatur yang berkaitan dengan motivasi kerja guru yang menunjukkan bahwa motivasi guru bersifat multifaset, meliputi kondisi internal seperti kebutuhan dan keinginan untuk mencapai tujuan, serta faktor eksternal

¹ Rasman Syarif Hidayat, *Implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen dan produktifitas guru*, *Akselerasi: Jurnal ilmiah nasional*, no 2 (2021) :h. 5

² Basilius Redan Werang, *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah moral kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di kota marauke*, *Cakrawala pendidikan jurnal ilmiah pendidika n*, 1, no 1(2014): h.129

seperti apresiasi dan dukungan dari kepala madrasah serta kondisi kerja yang positif. motivasi guru berimplikasi pada peningkatan kinerja dan kualitas lulusan, serta dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian guru dalam bertindak.³

Profesi guru hendaknya tidak dianggap sebagai karir yang dapat dikejar oleh siapapun karena hanya mereka yang memiliki kualitas, integritas, kesusilaan, semangat, komitmen, dan semangat untuk memenuhi syarat sebagai seorang guru pendidik. Demikian, kemampuan guru akan sangat bergantung pada Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang tidak puas berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas kerja. sedangkan guru yang puas juga memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja guru juga terkait erat dengan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, otonomi di tempat kerja, kondisi lingkungan kerja dan kemajuan prestasi siswa.

Penelitian ini didasarkan pada 4 argumentasi. Pertama, kepala sekolah berorientasi pada tugas dan bawahan enggan menciptakan pola hubungan yang baik.⁴ Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar.⁵ Kedua, Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah ditekankan pada upaya kepala sekolah mempengaruhi setiap bawahannya terutama terutama para guru sehingga dapat diperoleh dukungan dari berbagai pihak untuk

³ Tukiyo, “*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*”. Jurnal FKIP Universitas idya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia 2019:159

⁴ Lilis Suryani Octavia, *Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan*, Jurnal dinamika manajemen pendidikan 1, no.1 (2016):h .7

⁵ Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*, (Suka Bumi: CV. Jejak, 2018), h. 27.

meningkatkan kualitas peserta didik.⁶ Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu, kepala sekolah harus senantiasa memahami sekolah sebagai suatu sistem organisasi.⁷ Ketiga, dalam kepemimpinan trasformasional kepala sekolah harus dapat memberikan keteladanan atau sebagai model dalam mengembangkan nilai-nilai penting organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.⁸ Keempat, pemimpin trasformasional mendorong bawahannya berpikir panjang, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sesaat atau sementara, menyadari apa yang sesungguhnya penting, dan pemimpin berusaha mengubah atau mengembangkan bawahan untuk menjadi pemimpin-pemimpin.⁹ Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan peningkatan dan pengembangan sekolah untuk selanjutnya. Tanpa adanya kemampuan yang memadai dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan, kepala sekolah akan menemukan berbagai kesulitan dalam mewujudkan sekolah yang efektif.¹⁰

B. Batasan Masalah

Untuk membantu penulis dalam mendapatkan data yang lebih terarah maka batasan terkait masalah yang diteliti yaitu hanya terbatas pada motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo dan penerapan

⁶ Muhammad Hamzah Al Faruq, Kepemimpinan trasformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 5, Nomor 1(2020): 70,

⁷ Muh. Fitra, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Penjaminan Mutu* 3, no 1(2017): h 36,

⁸ Muhammad Fadhli, Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif dalam menciptakan sekolah efektif, *Jurnal Tarbiyah* 23, no 1 (2016): h 36,

⁹ Muhammad Taufik B.K, Pengaruh kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru *Jurnal wahana karya ilmiah pendidikan* 3, no 1 (2019): h. 468,

¹⁰ Nasib Tua Lumban Gaol, Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah, *Jurnal manajemen pendidikan* 4, no 2 (2017): h. 217,

kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri.

C. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri. Masalah utama ini dijabarkan ke dalam 2 sub masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri?
2. Bagaimanakah motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo ?

D. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui dan memahami penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri.
2. Untuk mengetahui dan memahami motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan, mengenai motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo dan penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti: guna menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri dan motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo.
- b. Bagi peneliti lainnya : guna menjadi bahan acuan, bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Dona Adi Bayu Saputra, Khozin, Mohammad Nurhakim dengan judul penelitian kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar negeri sekelompok kerja kepala sekolah (K3S) Kecamatan Samudera Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar di Kabupaten Aceh Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi guru, mengembangkan kompetensi profesional, serta menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif dan inovatif. Selain itu, ditemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat membantu sekolah mencapai peningkatan hasil belajar siswa. Namun, implementasi kepemimpinan transformasional berbeda di setiap sekolah, tergantung pada konteks dan karakteristik masing-masing.¹¹ Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan Muhammad Rahlil, Ilyas A Wahab, Cut Khairani, adalah implementasi kepemimpinan transformasional. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan Muhammad Rahlil, Ilyas A Wahab, Cut

¹¹ Dona Adi Bayu Saputra, Khozin, Mohammad Nurhakim,” Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Sekelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) Kecamatan Samudera Kabupaten Aceh Utara 7, no.4, (2024) : 12870.

Khairani, adalah penulis lebih berfokus pada motivasi kerja guru di madrasah Aliyah Negeri Palopo.

2. Marinu Waruwu dengan judul penelitian efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru suatu kajian studi literatur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru: suatu kajian studi literatur. Jenis penelitian yang digunakan adalah systematic literature review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional efektif terhadap peningkatan kinerja guru dan staf. Kepemimpinan transformasional mendorong guru dan staf untuk meningkatkan kinerja ke arah yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karena setiap organisasi memiliki tantangan yang berbeda dari aspek budaya, sosial dan politik.¹² Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan Marinu Waruwu adalah kepemimpinan transformasional. Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan Marinu Waruwu adalah penulis lebih berfokus pada motivasi kerja guru di madrasah Aliyah Negeri Palopo.
3. Wulan Nurhidayah, Ismatul Izzah, Poppy Rachman, dengan judul penelitian implementasi gaya kepemimpinan transformasional di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan transformasional di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo. Jenis penelitian

¹² Marinu Waruwu, “Efektifitas Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Suatu Kajian Studi Literatur”, JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) 7, no.7, (2024) : 6870.

yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif di Pesantren Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong terlihat melalui prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai landasan operasional. Prinsip pendekatan kepemimpinan transformasional ini memberikan umpan balik yang positif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip dasar dalam kepemimpinan transformasional di Pondok Darut Tauhid pertama, pengaruh idealisasi dimana pemimpin mampu mempengaruhi seluruh sumber daya manusia yang ada di lingkup pesantren. Kedua, motivasi inspirasi ditunjukkan dengan kemampuan memotivasi santri dan asatidz dalam menjalankan tanggung jawab. Ketiga, Inovasi merupakan suatu perubahan yang terus menerus dan akan terus dilakukan menuju sesuatu yang lebih baik. Keempat, pelopor sebagai sosok yang mampu mengambil risiko terhadap hal-hal yang belum ada dalam lingkup pesantren.¹³ Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan Wulan Nurhidayah, Ismatul Izzah, Poppy Rachman adalah kepemimpinan transformasional. Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan Wulan Nurhidayah, Ismatul Izzah, Poppy Rachman adalah penulis lebih berfokus pada motivasi kerja guru di madrasah Aliyah Negeri Palopo.

4. Yovi Yanti, Anurrahman, Afandi, Dengan Judul Penelitian Strategi Pengawas Dalam Pembinaan Kompetensi. Profesionalisme Guru (Transformasi Kepemimpinan Dan Motivasi Guru Sdn Sungai Raya). Penelitian ini menyelidiki strategi yang digunakan oleh para pengawas untuk meningkatkan

¹³ Wulan Nurhidayah, Ismatul Izzah, Poppy Rachman,” *Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo*”, *Attractive : Innovative Education Journal* 6, no.1, (2024) : 273.

kompetensi profesional guru yang terkait dengan transformasi kepemimpinan dan motivasi di SD Sungai Raya, menggunakan pendekatan kualitatif dengan 10 partisipan (1 pengawas, 3 kepala sekolah, 6 guru). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dianalisis dalam tiga tahap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawas secara efektif meningkatkan kompetensi dengan memahami kebutuhan guru, melakukan pemantauan secara teratur, dan memberikan motivasi; kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah mendorong pemecahan masalah dan pertimbangan individu, mempromosikan berbagi pengalaman dan pengakuan; guru menunjukkan disiplin dan peningkatan motivasi melalui hubungan kolega yang positif. Studi ini menyimpulkan bahwa kolaborasi yang konsisten antara pengawas, kepala sekolah, dan guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti adalah mengenai strategi pengawasan dalam pembinaan kompetensi. Persamaannya adalah pembahasan mengenai pemimpin transformasional dan motivasi guru.

5. Indra Bayu, Dengan Judul Penelitian Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Terhadap Motivasi Guru Kejuruan Di Smk Kosgoro 1 Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penilaian kinerja guru yang relevan dan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan utama dalam mendorong profesionalisme guru di sekolah kejuruan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terhadap motivasi kerja guru kejuruan di SMK Kosgoro 1 Padang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional, melibatkan 20 guru produktif sebagai responden. Data dikumpulkan melalui

angket skala Likert dan wawancara semi-terstruktur, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Pearson dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan motivasi guru ($r = 0,712$; $p < 0,01$). Koefisien determinasi sebesar 50,6% menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan motivasi guru. Guru merasa sistem penilaian yang fokus pada kompetensi teknis, pedagogis, dan keterlibatan industri memberikan arah kerja yang lebih jelas serta meningkatkan semangat untuk mengembangkan diri. Penelitian ini merekomendasikan agar sekolah kejuruan mengintegrasikan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan sesuai dengan karakteristik kejuruan untuk mendorong motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan. Persamaan penelitian ini adalah tentang pembahasan mengenai motivasi guru dalam penilaian kinerja. Perbedaannya adalah dalam bentuk metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif.

B. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut para ahli Burns, Bass, dan Robbins, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, serta menciptakan perubahan yang positif, dan membangun kepercayaan, loyalitas, dan komitmen dalam diri bawahan. Pemimpin transformasional memotivasi dengan mengkomunikasikan visi, menstimulasi intelektual, dan memperhatikan kebutuhan individu, sehingga

mendorong peningkatan kinerja dan hasil organisasi yang bisa menjadi luar biasa.¹⁴

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut” Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.¹⁵

Kepemimpinan adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain melalui kerjasama mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶ Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin menjaga keutuhan kerja sama karyawan yang bekerja di dalam organisasi.¹⁷

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah. Selain itu, kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan

¹⁴ Sarufum Anam, *Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Geokonum 2020. Vol 11. No.1, h10

¹⁵ Tim Doseen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet.3, h. 125

¹⁶ U. Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982) h.18

¹⁷ Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), h.4

menimbulkan perubahan positif. Kepemimpinan juga didefinisikan kekuatan penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Kepala sekolah adalah tempat pimpinan yang tidak boleh diberikan kepada seseorang tanpa memenuhi syarat tertentu di dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58 menjelaskan tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِاللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُوْذُوا الْآمَنَاتِ إِنْ بَصِيرًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۖ إِنَّ اللَّهَ نَعِمَّا يَعْظُمُ ۖ بِالْعَدْلِ

Terjemahnya: Sesungguhnya Allah swt menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah swt memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah swt maha mendengar lagi maha melihat (QS. An-Nisa : 58).

Menurut Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah, bahwa ayat memerintahkan menunaikan amanah, ditekankannya bahwa amanah tersebut harus ditunaikan kepada ahliha yaitu pemiliknya, dan ketika memerintahkan menetapkan hukum dengan adil, dinyatakan: apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia. Ini berarti bahwa perintah berlaku adil itu ditujukan terhadap manusia secara keseluruhan.¹⁸

Hadis Rasulullah SAW yang menerangkan tentang kepala sekolah adalah

أَرَّ عَارُ لُجْرَ لَا وَهْتِي عَرَّ نَعْ لُوْئَسْمَوِ عَارُ مَا مَ لَا هْتِي عَرَّ نَعْ لُوْئَسْمَ مُكُّ لُ كَوِ عَ عَارُ أَرْمَ لَا وَهْتِي عَرَّ نَعْ لُوْئَسْمَ وَهُوَ هَلْهُ أ مُكُّ لُ كَ نَعْ لُوْئَسْمَوِ أَهْجُوزَ ثِيْبَ يَفْ عَيِ يَفْ عَارَ يَفْ مَدَاخْ لَا وَهْتِي عَرَّ لَاقْ دَقْ نَ أْ ثَبْ سَخَوَ لَاقْ هْتِي عَرَّ نَعْ لُوْئَسْمَوِ هَيْيَسَ لَا مَ رَ مُكُّ لُ كَوِ هْتِي عَرَّ نَعْ لُوْئَسْمَوِ هِي بَ أْ لَا مَ يَفْ عَارُ لُجْرَ لَا وَهْتِي عَرَّ نَعْ لُوْئَسْمَوِ عَا

¹⁸ M. Quraishy Shihab, *Tafsir-AlMisbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian AlQuran Jilid II*, (Jakarta: Lentera Hati, 2006), 481.

Artinya : Ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya. Dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya." (HR Bukhari).

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut James A.F. Stoner yang dikutip oleh Wahjosumidjo, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, yaitu:

- 1) *Task relate* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbanagan informasi dan pendapat.
- 2) *Group maintenance function* atau *social function*, meliputi pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancer, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat.¹⁹

Kepemimpinan Transformasional sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang leboh tinggi. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 41

nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan dan kebencian²⁰.

Menurut Covey Pemimpin Transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya dengan transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukannya sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistic tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.²¹

Pemimpin yang transformasional dapat berperan sebagai agen perubahan dalam sekolah yang dipimpinnya, dimana kepala sekolah harus dapat mengembangkan visi yang telah ditentukan sehingga sekolah yang dipimpinnya dapat lebih berkembang lagi dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi diharapkan bukan hanya dapat dirasakan organisasi sekolah saja, seluruh unsur yang ada di sekolah itu pun harusnya dapat merasakan dampak dari perubahan yang terjadi, perubahan yang terjadi ke arah yang lebih baik juga akan menyebabkan para bawahan akan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sia-sia karena ada hasilnya yang berdampak pada lebih berkembangnya organisasi.

Sebenarnya, pola kepemimpinan transformasional ini merupakan salah satu alternatif bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional ini memiliki penekanan dalam

²⁰ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN- Malang Press, 2008), 199.

²¹ Akif Khilmiyah, *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep dan Implementasi di Madrasah* (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2015), 17.

hal pernyataan visi dan misi yang jelas, komunikasi yang efektif serta perhatian terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal ini, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan di awal merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi actual.

2. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan memang perlu diterapkan seperti kepala sekolah, kepala dinas, dirjen, kepala departemen dan lain-lain. Model kepemimpinan ini memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. Adapun alasan-alasan mengapa perluditerapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Oga Egitropika, ia mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi.

Yaitu:

- a. Secara signifikan meningkatkan kerja organisasi
- b. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- c. Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi
- d. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin
- f. Mengurangi stress pada pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.²²

Kepemimpinan transformasional dinilai penting dalam sebuah organisasi karena dapat secara signifikan meningkatkan kerja organisasi, dimana pemimpin yang transformasional dapat mempengaruhi bawahannya agar bekerja secara maksimal sehingga kerja organisasi dapat meningkat dari sebelumnya. Kepemimpinan transformasional juga secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan dengan kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam sebuah organisasi akan berdampak baik untuk pemasaran jangka panjang serta kepuasan yang di dapatkan oleh pelanggan.

Kepemimpinan transformasional juga penting untuk membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi, dengan pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional ini akan menyadarkan para anggota yang berada dalam sebuah organisasi untuk lebih

²² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 157.

mementingkan kepentingan organisasi. Selain itu kepemimpinan transformasional juga penting meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, dimana dampak dari kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan kepercayaan para anggota satu sama lain yang berada dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga dianggap penting untuk meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin, dimana pemimpin transformasional akan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga para pekerja akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Selain itu juga kepemimpinan transformasional penting dalam mengurangi stress pada pekerja dan meningkatkan kesejahteraan, karena pemimpin yang transformasional sangat peduli dan perhatian terhadap bawahannya sehingga dapat dipastikan para bawahannya tidak akan mengalami stress dalam melakukan pekerjaan.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Meningkatnya motivasi guru di lembaga pendidikan yang lazimnya disebut kualitas profesi guru yang bisa dicapai melalui proses transformasi yang di motori oleh pemimpin transformasional dengan berbagai perilaku konstruktif-inovatif. Proses ini dimaknai sebagai suatu metamorphosis institusi menuju kualitas guru yang professional.

Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bukan saja membawa organisasi pendidikan ke arah terjadinya proses pertukaran dengan kemauan atau keinginan para pengikut (pemimpin konstruksional) yang hanya memunculkan *status quo* dalam organisasi, tetapi

mampu membawa perubahan dengan mengangkat dan mengarahkan pengikutnya kearah yang benar, moralitas dan motivasi yang tinggi (pemimpin transformasional) yang akhirnya membawa suatu proses dinamika dalam organisasi.

Pemimpin yang bisa memerankan urgensi atau fungsi secara transformasional merupakan prakondisi bagi perubahan-perubahan dalam tubuh organisasi pendidikan. Namun, dasar dari seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menampilkan dua fungsi pokok dari kepemimpinan yaitu sebagai :

- a. Pemecahan masalah (*problem solver*), fungsi seorang pemimpin yaitu mampu menyelesaikan masalah dengan baik, mampu mengembangkan masalah sehingga mencapai titik kritis namun jangan sampai tiba pada titik kepatahan atau *breaking point*. Pemimpin transformasional harus mampu memberikan dorongan bawahannya agar menemukan ide-ide yang kreatif untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.
- b. Pembinaan Kelompok, pemimpin transformasional pada dasarnya menggiring organisasi atau membina organisasi pendidikan pada bentuk pengembangan organisasi kearah yang lebih baik. Dalam pembinaan seperti itu akan ada kegiatan-kegiatan pengembangan yang ditujukan untuk membantu terjadinya proses perubahan, proses perubahan tersebut dilakukan secara berencana dan sistemik dalam rangka meningkatkan profesionalisme organisasi melalui perubahan pada mereka yang menduduki posisi struktural.

4. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kata Kepala Sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu kepala dan sekolah. Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan Sekolah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.²³

Selanjutnya, Soewadji Lazaruth menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.²⁴

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mendapat tugas tambahan dimana kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala sekolah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Sehingga dapat dipahami bahwa kepala sekolah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan sebagai pendidik.

²³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2007), 83.

²⁴ Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*.(Yogyakarta: Knisius, 2014), 60.

b. Standar Kepala Sekolah/ Madrasah

Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah Kualifikasi Umum²⁵

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA); dan
- 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disertakan dengan pengangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

c. Tugas Peran Kepala Sekolah

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kepemimpinan ini merupakan suatu yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin dan cara kepemimpinannya yang baik sebuah organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Tugas utama pemimpin dalam organisasi yaitu bagaimana pemimpin dapat memberikan arahan, pembagian tugas sesuai dengan kemampuan bawahan dalam bidangnya masing-masing serta dapat memberikan

²⁵ Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan”Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*, cet. 2 (Jakarta:Kencana 2010), 39.

motivasi secara berkesinambungan kepada para bawahan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai.

Kepala sekolah memiliki berbagai strategi dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah. Hal tersebut tergantung dengan tingkat pendidikan, pengalaman, pemahaman terhadap kondisi dan situasi yang sedang dihadapi. Kepala sekolah diharapkan mampu mengelola segala sumber daya baik manusia maupun non manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah.

Tipe kepemimpinan transformasional dapat lebih mengefektifkan waktu dan penggunaan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, karena dengan kepala sekolah menerapkan tipe kepemimpinan ini guru-guru maupun kepengurusan yang lain akan bekerja lebih giat karena telah termotivasi oleh kepala sekolah sehingga tujuan dapat tercapai lebih awal. Selain itu juga para guru ataupun kepengurusan tidak hanya akan terfokus pada tujuan yang ditetapkan, dengan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah para guru dan staf akan bekerja lebih maksimal sehingga tujuan yang telah ditetapkan ini bisa terlampaui.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah maka diperlukan kerja sama yang baik antara kepala sekolah, guru dan staf. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh sekolah, bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya untuk bekerja secara maksimal.

5. Motivasi Guru

a. Pengertian Motivasi Guru

Motivasi guru merupakan dorongan kuat oleh diri seorang guru untuk melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan suatu pendidikan, yang dapat diwujudkan melalui intensi, arah, serta ketekunan dalam mengajar. Motivasi ini bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti kepuasan kerja dan pengembangan diri) atau ekstrinsik (dorongan dari luar seperti penghargaan atau insentif). Lebih yang termotivasi akan lebih berdedikasi, kreatif, inovatis, dan memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.²⁶

b. Konsep Motivasi Guru

Guru harus mampu dan terampil dalam merumuskan materi, kurikulum dan terampil dalam memberikan informasi di kelas. Sebagai pengajar ia pun harus membantu perkembangan peserta didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu pengetahuan. Untuk itu guru hendaknya mampu memotivasi peserta didik agar senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan, sehingga guru dapat memainkan peranannya sebagai pengajar dengan baik bila ia menguasai dan mampu melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar ketika berada dalam ruang kelas.

Oleh karena itu, motivasi guru sangat berpengaruh dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik karena guru yang memiliki motif untuk berprestasi akan cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai. Ia akan merasa puas bila pekerjaannya menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan

²⁶ Amril Mustofa, *Peran Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah swasta Aisyiah Medan*, Vol. III No. 02 Juli – Desember 2018, h 104

pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi mempunyai keinginan untuk mencapai keberhasilan peserta didik, sebab selalu ada dorongan yang timbul dari dalam dirinya yang menggerakkan dan berbuat yang lebih baik bagi peserta didiknya. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru sangat menentukan berhasil tidaknya seluruh upaya yang dilakukan oleh *stakeholders* dalam suatu lembaga pendidikan.

Motivasi memiliki peranan yang cukup besar di dalam pembelajaran, tanpa motivasi hampir tidak mungkin peserta didik melakukan kegiatan belajar. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan guru untuk membangkitkan motivasi belajar peserta didik.²⁷

1. Pertama, menggunakan cara atau metode dan media mengajar bervariasi, sehingga kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan;
2. Kedua, memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan peserta didik, sesuatu yang dibutuhkan akan menarik perhatian, dengan demikian akan membangkitkan motivasi untuk dipelajarinya;
3. Ketiga, memberikan sasaran antara, sasaran akhir belajar adalah lulus ujian atau naik kelas, sasaran akhir baru dicapai pada akhir tahun.

c. Dampak Kinerja guru terhadap motivasi guru

Keberhasilan guru adalah kinerja, sebab mampu mengelola sumber daya sekolah, mempertahankan tingkat operasi yang efektif dan efisien, mengelola kinerja kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan. Kinerja sekolah adalah kesediaan para personal sekolah dalam mengasah kemampuan, memotivasi dan

²⁷ Amril Mustofa, *Peran Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah swasta Aisyiah Medan*, Vol. III No. 02 Juli – Desember 2018, h 114

berusaha untuk melakukan penyempurnaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai pula dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Islam, kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا ۖ وَالَّذِينَ مَعَهُ ۖ مُحَمَّدٌ رَّسُولُ اللَّهِ ذَلِكَ ۖ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۖ وَرَضُوا نَأْسُجَدًا يَّبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ ۖ فَازَرَهُ ۚ هَؤُلَاءِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْطًا ۖ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنجِيلِ ۖ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ۖ كُفَّارُ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِ ۖ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوْقِهِ ۖ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar (Departemen Agama RI, 1976). (QS. Al-Fath: 29)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-jumu'ah: 10)

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik

Dampak kinerja guru memberikan motivasi kepada guru-guru agar lebih berkreasi, profesional, dan berkualitas. Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses, guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif. Disamping itu dapat dilihat dari segi gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, apabila pembelajaran yang diberikan mampu merubah perilaku sebagian besar guru kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik. Pendidikan yang bermutu adalah ketika peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan bagi peserta didik.

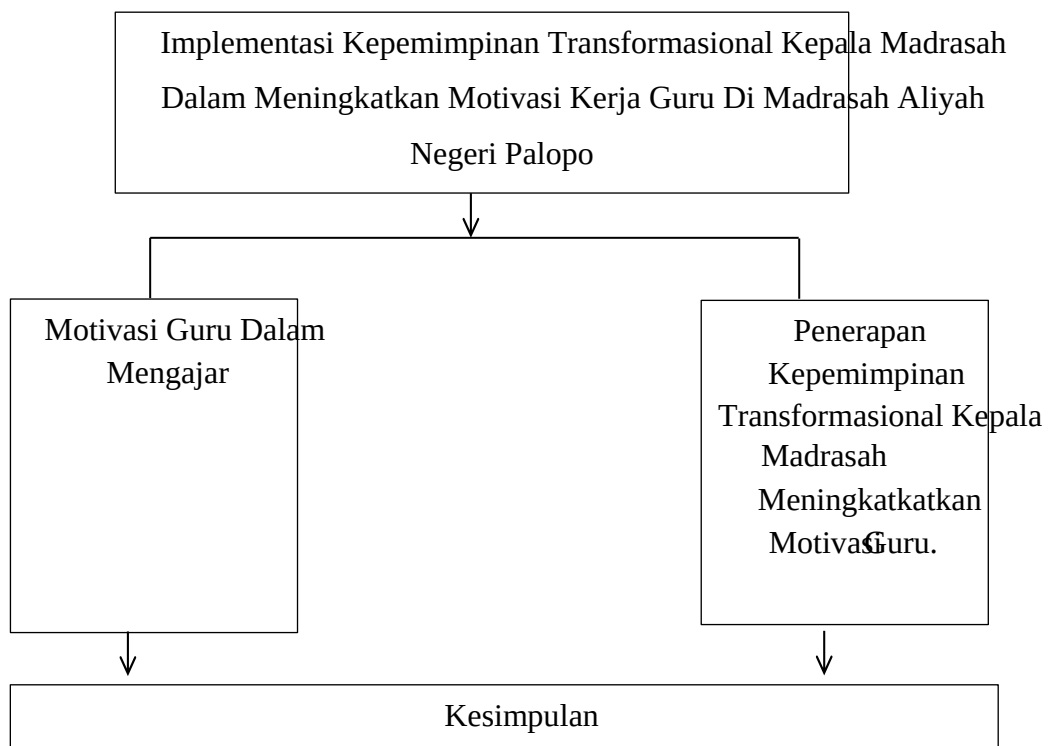
Dampak motivasi salah satunya menciptakan harmonisasi kerja dengan guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah. Meningkatkan kinerja guru akan sangat menunjang dalam menjaga komitmen, sebab guru harus mampu berusaha menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa kepada sesama guru agar tercapai pembentukan dan pembinaan peserta didik yang dilakukan dengan bekerja sama antar seorang guru dengan guru lain. Berdasarkan hal tersebut sangatlah dibutuhkan kinerja dan motivasi

guru dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama, hal ini tidaklah lepas dari kerja sama pantauan kepala madrasah sebagai pimpinan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo sehingga akan menganalisis tentang motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo, dan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri.

Gambar 3.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengungkap makna yang ada di balik data yang tampak. Peneliti berupaya mengungkap makna yang ada di balik fenomena realitas sosial tentang bagaimana implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palopo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi dan deskriptif. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami fenomen- fenomena yang berlaotan dengan realitas, situasi, dan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasa Aliyah Negeri Palopo. Pendekatan deskriptif digunakan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan cara memberikan motivasi serta perhatian kepada guru.

B. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah „Implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri“. Fokus utama tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub fokus penelitian, sebagai berikut:

Tabel 2.2 Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian sebagai berikut :

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1. Kepemimpinan Transformasional		1. Kepala sekolah melakukan kepala sekolah pembaharuan didalam sekolah dengan mengembangkan visi misi sekolah, memimpin dengan nilai-nilai positif, mendorong inovasi dalam pendidikan serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan sekolah. 2. Kepala sekolah memberikan keteladanan dengan menunjukan sikap integritas tinggi, mengelola konflik dengan bijaksana dan mendorong kerja sama tim yang baik. 3. Kepala sekolah memberikan motivasi kerja pada guru dengan menjadi sumber inspirasi, mendengarkan dan merespon dengan cepat masukan dari guru dan melakukan evaluasi kerja yang adil. 4. Kepala Sekolah Menciptakan lingkungan kondusif dengan menciptakan komunikasi yang terbuka antara guru dan menyelesaikan konflik yang ada dengan adil dan bijaksana.

5. Kepala sekolah mengharmoniskan lingkungan kerja dengan menyatukan guru yang ada dilingkungan kerja tanpa membedakan anytara mereka.
6. Kepala sekolah memperdayakan bawahan sesuai kompetensi yang dimiliki oleh guru dan tidak membebankan mereka dengan hal diluar kompetensi mereka.

2 Motivasi Guru

1. Guru menyiapkan RPS, meteri dan media yang digunakan untuk menunjang pembelajaran.
 2. Guru menggunakan metode yang menarik bagi peserta didik
 3. Guru melakukan evaluasi terhadap materi yang didapatkan oleh peserta didik dengan memberikan pertanyaan terkait materi yang diajarkan.
-

C. Desain Penelitian

Penelitian ini berjudul implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Sifat penelitian yang digunakan adalah kualitatif analitis, dan pengumpulan datanya bersifat terstruktur menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data, yaitu data tertulis dan data lapangan. Data tertulis yang dimaksud berupa data-data literature atau hasil kajian pustaka (*library research*) berupa jurnal penelitian, referensi buku ilmiah, majalah, surat kabar, referensi internet dan data tertulis lainnya yang relevan dengan orientasi penelitian. Adapun data lapangan bersumber dari penelitian lapangan (*field research*) berupa hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yakni sumber data dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara dan pengamatan atau observasi pada informan. Peneliti cenderung mengutamakan data primer yaitu peneliti melakukan wawancara langsung pada kepala Madrasah dan beberapa guru mengenai tentang agar mendapatkan data yang akurat untuk menulis penelitian.
2. Data sekunder merupakan data yang berasal dari survey lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan-bahan perpustakaan yang berupa buku-buku, literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai pengumpul data dan sebagai instrument aktif dalam upaya pengumpulan data dilapangan seperti dengan menggunakan, perekam suara, kamera dan buku catatan untuk melakukan dokumentasi, wawancara dan observasi.

Peneliti sebagai pengumpulan data penelitian, maka peneliti melakukan “validasi instrument penelitian” terkait kesiapan sebelum terjun kelapangan melakukan penelitian. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument penelitian meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif dan penguasaan mengenai objek yang diteliti, yaitu implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MaDRASAH Aliyah Negeri Palopo.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara yaitu peneliti melakukan tanya jawab langsung terhadap narasumber, yang akan memberikan data atau informasi yang berkaitan dengan pembahasan skripsi penulis.²⁸ Pihak yang diwawancarai adalah Kepala sekolah dan guru di Madrasah Aliyah Negeri palopo.
2. Observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri palopo.
3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data seperti dokumentasi wawancara dengan narasumber.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan untuk menjamin kebenaran data. pemeriksaan keabsahan data yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan :

²⁸ Muhaimin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Mataram : UPT. Mataram University Press, 2020), 95.

1. Ketekunan Pengamat

Ketekunan pengamat dapat dipahami dari upaya pengamat untuk mendapatkan data yang berfokus serta relevan sesuai yang diteliti.

2. Trianggulasi (Pengecekan Kembali)

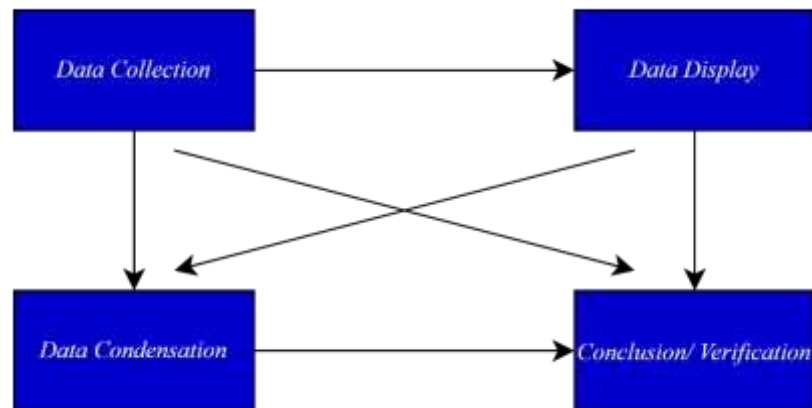
Trianggulasi teknik, menguji kredibilitas dan dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

H. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan jenis data kualitatif kemudian, dianalisis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Data reduction (reduksi data), teknis analisis data dengan menggunakan data reduction dilakukan dengan memilih data yang dianggap memiliki kaitan dengan masalah yang diteliti dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah atau instansi yang akan diteliti.²⁹
2. Data display (penyajian data) teknik analisis berupa display data dalam hal ini berupa penyajian data berupa hasil penelitian.
3. Penarikan kesimpulan, pada tahap ini peneliti membuat atau menarik kesimpulan serta saran sebagai bagian akhir dari penelitian Sebagaimana terlihat pada Gambar 3.1 berikut:

²⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Mataram : UPT. Mataram University Press, 2020), 97.



Gambar 3.1 Analisis Data Model Interaktif (*Interactive Model*)

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pembangunan dibidang agama terutama dibidang pendidikan memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam meletakkan landasan moral, etika, teknologi dan spiritual yang kokoh dalam pembangunan dibidang Pendidikan Nasional. Proses pengembangan dibidang pendidikan diarahkan pada upaya meningkatkan kecerdasan bangsa, meningkatkan kualitas dan kuantitas peserta didik (siswa), maka pendidikan agama merupakan sarana untuk menambah semangat dan menambah kenikmatan beragama serta meningkatkan ketakwaan terhadap Allah Subhānahu Wata‘ālā. Karena berperan dalam memelihara kesatuan dan persatuan bangsa, apalagi pada saat-saat sekarang ini. Pendidikan agama sangat memegang peranan untuk menciptakan peserta didik yang bermoral dan berakhlak mulia.

Sejalan hal tersebut, maka Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo yang merupakan institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia, diharapkan dapat menjadi jawaban dari tantangan zaman sekarang ini. Madrasah sebagai lembaga Pendidikan Islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat Islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu telah banyak dilakukan oleh pengelola MAN Kota Palopo diantaranya ; pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana dan prasarana dan perubahan sistem lainnya.

Madrasah Aliyah Negeri atau disingkat MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960, yang namanya adalah PGAN 4 Tahun (setingkat SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah 2 tahun menjadi PGAN 6 tahun (setingkat SLTA). Hal itu berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1986 sampai dengan tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTs mengalami perubahan dari PGAN 4 Tahun, setingkat dengan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) pada waktu itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun itu berakhir pada tahun 1993. Dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 dialihfungsikan menjadi Madrasah Aliyah Negeri atau MAN Palopo. Hal itu didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 64 Tahun 1990 pada tanggal 25 April 1990.

B. Hasil penelitian

Setelah penelitian melakukan penelitian terkait dalam penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi guru dalam mendesain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun dalam pelaksanaan penilaian. kompetensi profesional guru merupakan hal penting untuk dikembangkan oleh guru dikarenakan dapat menjamin kualitas pengajaran, memastikan pelaksanaan tugas Pendidikan yang lebih efektif, membantu membentuk karakter siswa serta meningkatkan mutu hasil belajar siswa. Dalam kompetensi profesional guru juga sangat memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin/ kepala madrasah sehingga kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang

signifikan dengan keadaan sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah secara komprehensif serta kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

1. Strategi penerapan kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah MAN Palopo

Berkenaan dengan penerapan kepemimpinan transformasional dalam lingkungan sekolah tentu kepala sekolah MAN Palopo memiliki beberapa strategi yaitu adanya visi dan misi di sekolah yang menjadi faktor dalam pengembangan sekolah, serta inovasi dan kreativitas yang mendorong proses belajar mengajar, kedua adalah dalam pengembangan profesionalisme guru dan staf sekolah, dan yang ketiga, meningkatkan dukungan terhadap sekolah baik intra maupun extra.

Adapun pernyataan wawancara bersama Ibu Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MAN Palopo menyatakan bahwa:

“Yang menjadi motivasi utama kepala madrasah dalam mendorong kepemimpinan transformasional adalah yang pertama adanya visi misi sekolah yang harus dipelajari dan diamalkan terhadap perkembangan sekolah, kemudian inovasi dan kreativitas mendorong dalam proses belajar mengajar, kemudian yang kedua adalah pengembangan guru pastinya membantu profesional guru dan staf sekolah, kemudian yang ketiga keterlibatan masyarakat dalam hubungan masyarakat dan orang tua sehingga meningkatkan dukungan terhadap sekolah, kemudian adanya dukungan dan perbaikan yang mengidentifikasi area sekolah serta mengimplementasikan perubahan-perubahan yang diperlukan. Kemudian, kepala sekolah juga harus memiliki sifat yang namanya kemampuan, artinya kemampuan beradaptasi tentang perubahan, kemudian kepemimpinan juga menginspirasi guru, siswa, serta staf. Kemudian, pastinya mampu berkomunikasi secara efektif untuk semua stakeholder mulai dari siswa, guru, staf, dan seluruh yang menjadi bagian stakeholder di sekolah. Dalam hal ini yang menjadi motivasi kepala sekolah dalam

meningkatkan motivasi guru.”³⁰

Penerapan kepemimpinan transformasional yang dijelaskan tadi adalah bentuk kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelolah sekolah. Dalam hal ini pastinya memiliki strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinan transformasional di dalam lingkungan sekolah

Pernyataan wawancara bersama Ibu Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I. selaku kepala madrasah MAN Palopo menyatakan bahwa:

“Yang menjadi strategi yang digunakan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dalam lingkungan sekolah adalah yang pertama, kedisiplinan, yang kedua, kepala sekolah selalu mengecek tentang kinerja guru. Karena sebelum guru mengajar didalam kelas guru harus mempersiapkan seluruh keperluan yang berhubungan dengan keperluan belajar, nah ini juga salah satu hal utama yang perlu kepala sekolah cek apakah sesuai dengan prosedur, artinya adalah guru itu punya persiapan contohnya persiapan untuk memulai pembelajaran sehingga mereka mengajar sesuai dengan struktur dengan pembelajaran di kelas. Jika guru tidak memiliki materi atau tidak mempersiapkan RPP tidak diperbolehkan mengajar, dalam hal ini guru perlu siapkan dan miliki. Persiapan seperti ini yang harus dibawa terus tidak ada kelalaian seperti ketinggalan dirumah akan tetapi harus selalu di persiapan dan dibawa ke sekolah. Akan tetapi saya rasa semua guru-guru di MAN kota palopo sudah profesional dalam mempersiapkan pembelajaran didalam kelas.”

2. Faktor-faktor motivasi guru dalam mengajar

Berkenaan dengan faktor-faktor yang memotivasi guru dapat dilihat dari hasil wawancara guru yaitu pertama adalah fasilitas yang memadai dan tersedia bilamana ingin digunakan dalam proses belajar mengajar. Kemudian yang kedua, adanya budaya kerja yang lebih disiplin, serta lingkungan kerja yang sejawat.

³⁰ Hasil wawancara dengan Dra. Hj. Jumrah, S.Pd., M.Pd. kepala madrasah MAN Kota Palopo pada tanggal 22 Agustus 2025.

Adapun pernyataan wawancara bersama salah satu guru di madrasah MAN Palopo menyatakan bahwa:

“Yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar siswa yang pertama adalah fasilitas yang tersedia, kedua budaya kerja, lingkungan yang sejawat. bentuk yang dukungan yang dibutuhkan oleh guru agar tetap termotivasi dalam mengajar adalah terbagi atas dua yaitu materil dan no materil. Non materil adalah dukungan fasilitas serta yang lainnya adalah intensif-intensif. Jika dalam materil adalah dukungan psikologis, agaimana guru terus didorong untuk terus belajar serta mendapatkan apresiasi. Tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar adalah dalam motivasi intrinsiknya sudah baik artinya ketika seseorang sudah memutuskan jadi guru berarti itu sudah termotivasi dari dalam dirinya masing-masing dalam mengajar meskipun mungkin tidak dapat dipungkiri ada beberapa hambatan yang mungkin terjadi misalnya dalam fasilitas sekolah atau kurangnya pelatihan-pelatihan oleh guru disekolah, tapi ada beberapa dari eksternal yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi guru”

Selanjutnya pernyataan wawancara bersama salah satu guru di madrasah MAN Palopo menyatakan bahwa:

“Yang menjadi dampak terhadap budaya organisasi di sekolah dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah siswa banyak berprestasi seperti yang selama ini yang saya ketahui para alumni banyak yang lulus diperguruan ternama seperti UNHAS, Kedokteran UIN, lulus murni jalur undangan, yang lainnya banyak juga yang lulus dengan jalur mandiri. Peran lingkungan sekolah dalam meningkatkan motivasi guru saat mengajar siswa adalah memastikan sekolah tertib, aman, harmonis”

3. Faktor penghambat dan pendukung

Dalam penemuan peneliti berdasarkan hasil wawancara ada beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru. Berikut adalah hasil wawancara bersama Dra. Hj. Jumrah, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Madrasah MAN Palopo :

“Yang mendukung semua guru sudah profesional di bidangnya masing-masing sesuai dengan apa yang akan diajarkan didalam kelas, faktor penghambatnya minim karena di MAN Palopo memiliki perpustakaan digital, yang meskipun tidak harus ke perpustakaan meminjam buku-buku diperpustakaan untuk mengerjakan tugas itu bisa diakses melalui HP. Jika tidak memiliki kuota pun bisa secara langsung ke perpustakaan.”

C. Pembahasan

Setelah mencermati keseluruhan data baik hasil wawancara maupun observasi, maka peneliti akan melakukan pembahasan pada sub bab ini. Pada bagian ini peneliti akan melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian berdasarkan hasil pendekatan sebagaimana yang telah disampaikan pada metode penelitian.

Pembahasan hasil penelitian ini dapat dirumuskan dalam tiga hal pokok, yakni pertama, penerapan dan strategi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja. Kedua, faktor-faktor motivasi guru dalam mengajar. Ketiga, faktor-faktor penghambat dan pendukung kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di MAN Kota Palopo. Ketiga hal tersebut dikolaborasi secara runtut dalam ulasan sebagai berikut:

1. Strategi penerapan kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah MAN Palopo

Pemimpin merupakan sosok yang mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya. Pemimpin harus mampu memberikan atau menjadi sumber inspirasi atau gagasan bagi orang yang dipimpin. Kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan keadaan sekolah. Karena kepemimpinan berusaha untuk menetapkan norma-norma baru, mengubah sikap

bawahannya, menciptakan visi baru yang realitas, dan membuat perubahan mendasar terhadap budaya dengan menggunakan kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama.

Agar proses Pendidikan disekolah berjalan dengan baik, dan mencapai tujuan Pendidikan, maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, hal tersebut mengandung arti bahwa kerja pegawai dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. perlu adanya motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin terhadap rekan kerjanya. motivasi yang diberikan pemimpin merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja bawahannya, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila motivasi dari pengawas baik maka kemajuan sekolah yang dibina akan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian terkait penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu pertama adanya visi dan misi di seklah yang menjadi faktor dalam pengembangan sekolah, serta inovasi dan kreativitas yang mendorong proses belajar mengajar, kedua adalah dalam pengembangan profesionalisme guru dan staf sekolah, dan yang ketiga, meningkatkan dukungan terhadap sekolah baik intra maupun extra.

2. Faktor-faktor motivasi guru dalam mengajar

Guru profesional akan selalu berkreasi meningkatkan kemampuannya dalam berbagai bidang yang terkait dengan tugasnya sebagai seorang pendidik yang memfasilitasi terjadinya proses belajar bagi peserta didik. Salah satu hasil

atau produk yang dihasilkan guru secara kongkrit adalah kemampuannya dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran yang meliputi penyusunan silabus pembelajaran dan sistem penilaian, program tahunan dan semester, pembuatan RPP dan yang terpenting adalah melaksanakan proses pembelajaran serta melakukan evaluasi dan menganalisa hasil evaluasi pembelajaran. Inilah tugas pokok guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pasal 52 ayat 1.³¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru MAN Kota Palopo, Berkenaan dengan faktor-faktor yang memotivasi guru dapat dilihat dari hasil wawancara guru yaitu pertama adalah fasilitas yang memadai dan tersedia bilamana ingin digunakan dalam proses belajar mengajar. Kemudian yang kedua, adanya budaya kerja yang lebih disiplin, serta lingkungan kerja yang sejawat.

Selain itu, Jika dalam materil adalah dukungan psikologis, guru terus didorong untuk terus belajar serta mendapatkan apresiasi. Tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar adalah dalam motivasi intrinsiknya sudah baik artinya ketika seseorang sudah memutuskan jadi guru berarti itu sudah termotivasi dari dalam dirinya masing-masing dalam mengajar meskipun mungkin tidak dapat dipungkiri ada beberapa hambatan yang mungkin terjadi misalnya dalam fasilitas sekolah atau kurangnya pelatihan-pelatihan oleh guru disekolah, tapi ada beberapa dari eksternal yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi guru.

³¹ Amril Mustofa, *Peran Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah swasta Aisyiah Medan*, Vol. III No. 02 Juli – Desember 2018, h 104

3. Faktor-faktor penghambat dan pendukung

Faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kinerja guru selalu ada. Namun hambatan dijadikan sebagai usaha untuk memotivasi guru dalam bekerja. Hal yang memotivasi kinerja guru di MAN Kota Palopo dilihat dengan adanya hubungan harmonisasi antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan, dan hubungan dengan dewan guru terutama kepada peserta didik. Standar yang terkandung dalam tujuan pembelajaran digunakan guru di MAN Kota Palopo sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Adapun yang mendukung secara spesifik semua guru sudah profesional di bidangnya masing-masing sesuai dengan apa yang akan diajarkan didalam kelas, faktor penghambatnya minim karena di MAN Palopo memiliki perpustakaan digital, yang meskipun tidak harus ke perpustakaan meminjam buku-buku diperpustakaan untuk mengerjakan tugas itu bisa diakses melalui HP. Jika tidak memiliki kuota pun bisa secara langsung ke perpustakaan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah disajikan peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru tergantung strategi yang digunakan kepala madrasah yaitu adanya visi dan misi di sekolah yang menjadi faktor dalam pengembangan sekolah, serta inovasi dan kreativitas yang mendorong proses belajar mengajar, kedua adalah dalam pengembangan profesionalisme guru dan staff sekolah, dan yang ketiga, meningkatkan dukungan terhadap sekolah baik intra maupun extra.
2. Motivasi guru dalam mengajar yaitu pertama adalah fasilitas yang memadai dan tersedia bilamana ingin digunakan dalam proses belajar mengajar. Kemudian yang kedua, adanya budaya kerja yang lebih disiplin, serta lingkungan kerja yang sejawat. Selain itu, Jika dalam materi adalah dukungan psikologis, guru terus didorong untuk terus belajar serta mendapatkan apresiasi. Tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar adalah dalam motivasi intrinsiknya sudah baik artinya ketika seseorang sudah memutuskan jadi guru berarti itu sudah termotivasi dari dalam dirinya masing-masing dalam mengajar meskipun mungkin tidak dapat dipungkiri ada beberapa hambatan yang mungkin terjadi misalnya dalam fasilitas sekolah atau kurangnya pelatihan-pelatihan oleh guru disekolah, tapi ada beberapa dari

eksternal yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi guru.

3. Faktor pendukung dan penghambat yaitu semua guru sudah profesional di bidangnya masing-masing sesuai dengan apa yang akan diajarkan didalam kelas, faktor penghambatnya minim karena di MAN Palopo memiliki perpustakaan digital, yang meskipun tidak harus ke perpustakaan meminjam buku-buku di perpustakaan untuk mengerjakan tugas itu bisa diakses melalui HP. Jika tidak memiliki kuota pun bisa secara langsung ke perpustakaan

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan dan pengembangan penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Pertama, perlu adanya peningkatan guru profesionalisme melalui pelatihan-pelatihan guru profesionalisme yang di beri wadah oleh sekolah. Kedua, peningkatan kompetensi guru dan staff melalui pelatihan berkelanjutan sangat penting. Ketiga, pengembangan materi pembelajaran yang lebih interaktif dapat meningkatkan engagement siswa. Terakhir, evaluasi berkala dan inovasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan penerapan kepemimpinan transformasional lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akif Khilmiyah, Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep dan Implementasi di Madrasah (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2015), h 17.
- Andrew J. Dubrin, The Complete Ideal's Guides: Leadership, (Jakarta: Prenada, 2009), h.4
- Basilius Redan Werang, Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah moral kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di kota marauke, Cakrawala pendidikan jurnal ilmiah pendidikan, 1, no 1(2014): h 129 <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>
- Didi Pianda, Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah (suka bumi: cv. Jejak, 2018, h.27
- Lilis Suryani Octavia, Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, Jurnal dinamika manajemen pendidikan 1, no.1 (2016): h 7-14, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>
- Muh. Fitra, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jurnal Penjaminan Mutu 3, no 1(2017): hal 36, <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Muhaimin, dkk, Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah, cet. 2 (Jakarta: Kencana 2010), hal. 39
- Muhammad Fadhli, Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif dalam menciptakan sekolah efektif, Jurnal Tarbiyah 23, no 1 (2016): hal 36, <https://dx.doi.org/10.30829/tar.v23i1.119>
- Muhammad Hamzah Al faruq & suprianto, s, Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru, Jurnal dinamika manajemen pendidikan, 5, no 1 (2020): h 70 <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>
- Muhammad Hamzah Al Faruq, Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP) 5, Nomor 1(2020): hal 70, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>

- Muhammad Taufik B.K, Pengaruh kepemimpinan trasformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru Jurnal wahana karya ilmiah pendidikan 3, no 1 (2019): h 468,
<https://journal.unsika.ac.id/index.php/pendidikan/article/view/3170>
- Nasib Tua Lumban Gaol, Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah, Jurnal manajemen pendidikan 4, no 2 (2017): h 217,
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Rasman Syarif Hidayat, Implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen dan produktifitas guru, Akselerasi: Jurnal ilmiah nasional, 3, no 2 (2021): h 5
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i2.388>
- Siswanto & Agus Sucipto, Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif. (Malang: UIN- Malang Press, 2008), h 199
- Soewadji Lazaruth, Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya. (Yogyakarta: Knisius, 1994), h. 60
- Suyitno, Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya, (Tulung Agung: Akademia Pustaka, 2018), h.129-130
- Tim Doseen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia,
 Manajemen Pendidikan. (Bandung:Alfabeta,2010),cet.3, h. 125
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia,
 Manajemen Pendidikan. (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. 3, h. 157
- U. Husna Asmara, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982) h.18
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2007) h.41
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h. 83

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Profil Madrasah

A. SEJARAH BERDIRI

Pembangunan dibidang agama terutama dibidang pendidikan memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam meletakkan landasan moral, etika, teknologi dan spiritual yang kokoh dalam pembangunan dibidang Pendidikan Nasional. Proses pengembangan dibidang pendidikan diarahkan pada upaya meningkatkan kecerdasan bangsa, meningkatkan kualitas dan kuantitas peserta didik (siswa), maka pendidikan agama merupakan sarana untuk menambah semangat dan menambah kenikmatan beragama serta meningkatkan ketakwaan terhadap Allah Subhānahu Wata‘ālā. Karena berperan dalam memelihara kesatuan dan persatuan bangsa, apalagi pada saat-saat sekarang ini. Pendidikan agama sangat memegang peranan untuk menciptakan peserta didik yang bermoral dan berakhlak mulia.

Sejalan hal tersebut, maka Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo yang merupakan institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia, diharapkan dapat menjadi jawaban dari tantangan zaman sekarang ini. Madrasah sebagai lembaga Pendidikan Islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat Islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu telah banyak dilakukan oleh pengelola MAN Kota Palopo diantaranya ; pembinaan kelembagaan, kurikulum, ketenagaan, sarana dan prasarana dan perubahan sistem lainnya.

Madrasah Aliyah Negeri atau disingkat MAN Palopo adalah alih fungsi

dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960, yang namanya adalah PGAN 4 Tahun (setingkat SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah 2 tahun menjadi PGAN 6 tahun (setingkat SLTA). Hal itu berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1986 sampai dengan tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTs mengalami perubahan dari PGAN 4 Tahun, setingkat dengan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) pada waktu itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun itu berakhir pada tahun 1993. Dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 dialihfungsikan menjadi Madrasah Aliyah Negeri atau MAN Palopo. Hal itu didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 64 Tahun 1990 pada tanggal 25 April 1990.

Selama rentang waktu dari 1990 sampai akhir tahun 2020, dari PGAN Palopo lalu beralih fungsi menjadi MAN Palopo, telah mengalami beberapa kali pergantian Kepala Madrasah, seperti di bawah ini :

No	NAMA KEPALA MADRASAH	PERIODE	KETERANGAN
1.	H. ABD. LATIP P., BA	1990 - 1996	Data 2019/2020
2.	Drs. H.M. JAHJA HAMID	1996 – 2001	
3.	Drs. SOMBA	2001 – 2003	
4.	Drs. H. MUSTAFA ABDULLAH	2003 – 2005	
5.	H. NURJAM BASO, S.Pd	2005 - 2007	

6.	Dra. MAIDA HAWA, M.Pd.I	2007 – 2019	
7.	Dra. Hj. JUMRAH, M.Pd.I	2019 – Sekarang	

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo dari letak geografis sangat strategis karena berada di tengah kota, mudah dijangkau oleh masyarakat. Status tanah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo pada tahun awal berdirinya, tahun 1990 adalah Hak Pakai dengan luas 39.279 m², sesuai dengan Sertifikat dari Badan Pertanahan Nasional No. 16 tahun 1992.

4. IDENTITAS MADRASAH

Sebagai lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan yang tujuannya adalah untuk mencerdaskan bangsa yang diharapkan agaranak didik menjadi cerdas beriman dan bertakwa kepada Allah Subhānahu Wata‘ālā, maka Madarasah ini juga mempunyai indentitas sebagai berikut :

Data Umum Madrasah

- a. NSM : 131173730031
- b. NPSN : 40320492
- c. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri Kota Palopo
- d. Status Madrasah : Negeri
- e. NPWP : 00.180.041.6-803.000

Lokasi Madrasah

- a. Jalan : Dr. Ratulangi
- b. Kelurahan : Balandai

- c. Kecamatan : Bara
- d. Kota : Palopo
- e. Provinsi : Sulawesi Selatan
- f. Kode Pos : 91914

Kontak Madrasah

- a. Nomor Telepon : 0471-21671
- b. Nomor Fax : 0471-21671
- c. Alamat Website : manpalopo.sch.id
- d. Alamat Email : manpalopo7@gmail.com

Dokumen Perijinan

- a. No. SK Pendirian : 64 Tahun 1990
- b. Tanggal SK Pendirian : 25 April 1990
- c. No. SK Ijin Operasional : 64 Tahun 1990
- d. Tanggal SK Ijin Operasional : 25 April 1990

Akreditasi Madrasah

- a. Status Akreditasi Terakhir : A
- b. No. SK Akreditasi Terakhir : 087/BAN-PDM/SK/2024
- c. TMT SK Akreditasi Terakhir : 30 April 2024
- d. Tanggal Berakhir Akreditasi : 31 Desember 2029
- e. Nilai Akreditasi Terakhir : 91

Jumlah dan Kondisi Bangunan

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi				Status Kepemilikan ¹⁾	Total Luas Bangunan (m ²)
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat		
1.	Ruang Kelas	27	0	0	0	1	72
2.	Ruang Kepala Madrasah	1	0	0	0	1	45
3.	Ruang Guru	1	0	0	0	1	72
4.	Ruang Tata Usaha	1	0	0	0	1	45
5.	Laboratorium Fisika	1	0	0	0	1	72
6.	Laboratorium Kimia	1	0	0	0	1	72
7.	Laboratorium Biologi	1	0	0	0	1	72
8.	Laboratorium Komputer	2	0	0	0	1	72
9.	Laboratorium Bahasa	1	0	0	0	1	72
10.	Laboratorium PAI	0	0	0	0		
11.	Ruang Perpustakaan	1	0	0	0	1	96
12.	Ruang UKS	0	0	0	0		
13.	Ruang Keterampilan	1	0	0	0	1	72
14.	Ruang Kesenian	0	0	0	0		
15.	Toilet Guru	0	0	2	0	1	12
16.	Toilet Siswa	8	4	0	0	1	12
17.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	0	0	0	0		
18.	Gedung Serba Guna (Aula)	2	0	0	0	1	96
19.	Ruang OSIS	1	0	0	0	1	72
20.	Ruang Pramuka	0	0	0	0		
21.	Masjid/Mushola	0	0	0	1	1	96
22.	Gedung/Ruang Olahraga	0	0	0	0		
23.	Rumah Dinas Guru	0	0	0	1	1	72
24.	Kamar Asrama Siswa (Putra)	0	0	0	0		
25.	Kamar Asrama Siswi (Putri)	0	0	0	0		
26.	Pos Satpam	1	0	0	0	1	4
27.	Kantin	4	0	0	0	1	96

1) Status Kepemilikan : 1 : Milik Sendiri 2 : Bukan Milik Sendiri

Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran

No.	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Jumlah Ideal Sarpras	Status Kepemilikan ¹⁾
		Baik	Rusak		
1.	Kursi Siswa	785	0	785	1
2.	Meja Siswa	525	0	785	1
3.	Loker Siswa	0	0	0	
4.	Kursi Guru di Ruang Kelas	26	0	26	1
5.	Meja Guru di Ruang Kelas	26	0	26	1
6.	Papan Tulis	26	0	26	1
7.	Lemari di Ruang Kelas	26	0	26	1
8.	Komputer/Laptop di Lab. Komputer	25	0	25	1
9.	Alat Peraga PAI	0	0	0	
10.	Alat Peraga Fisika	10	3	13	1
11.	Alat Peraga Biologi	10	3	13	1
12.	Alat Peraga Kimia	10	3	13	1
13.	Bola Sepak	2	0	3	1
14.	Bola Voli	2	0	3	1
15.	Bola Basket	2	0	3	1
16.	Meja Pingpong (Tenis Meja)	2	0	2	1
17.	Lapangan Sepakbola/Futsal	1	0	1	1
18.	Lapangan Bulutangkis	1	0	1	1
19.	Lapangan Basket	1	0	1	1
20.	Lapangan Bola Voli	1	0	1	1

Sarana dan Prasarana Pendukung Lainnya

No.	Jenis Sarpras	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi		Status Kepemilikan ¹⁾
		Baik	Rusak	
1.	Laptop (di luar yang ada di Lab. Komputer)	6	2	1
2.	Komputer (di luar yang ada di Lab. Komputer)	10	2	1
3.	Printer	3	1	1
4.	Televisi	2	2	1
5.	Mesin Fotocopy	0	0	
6.	Mesin Fax	0	0	
7.	Mesin Scanner	0	0	
8.	LCD Proyektor	4	1	1
9.	Layar (Screen)	0	0	
10.	Meja Guru & Pegawai			1
11.	Kursi Guru & Pegawai			1
12.	Lemari Arsip	2	2	1
13.	Kotak Obat (P3K)	1	0	1
14.	Brankas	1	0	1
15.	Pengeras Suara	0	0	
16.	Washtafel (Tempat Cuci Tangan)	0	2	1
17.	Kendaraan Operasional (Motor)	0	2	1
18.	Kendaraan Operasional (Mobil)	0	0	
19.	Mobil Ambulance	0	0	
20.	AC (Pendingin Ruangan)	1	2	1

5. VISI, MISI, TUJUAN DAN STRATEGI

Dalam rangka meningkatkan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam bidang pendidikan melalui Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo, maka ditetapkan :

a. Visi

“TERWUJUDNYA MADRASAH YANG RELIGIUS, CERDAS, KREATIF DAN KOMPETITIF”

b. Misi

1. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran islam melalui proses pembelajaran pembiasaan.

2. Menyediakan sarana pembelajaran yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan.
3. Melaksanakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
4. Meningkatkan kemampuan berbahasa Arab dan Inggris warga madrasah.
5. Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran dan manajemen madrasah.
6. Menghasilkan lulusan yang mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.
7. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan lembaga terkait.
8. Meningkatkan pribadi yang peduli terhadap lingkungan sosial, fisik dan budaya.
9. Membentuk karakter peserta didik yang kreatif, kolaboratif dan komunikatif.

c. Tujuan

- i. Menciptakan sistem kepemimpinan yang baik.
- ii. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dengan berbagai pendekatan yang berbasis ICT (Information and Communication Technology)
- iii. Meningkatkan profesionalisme, amanah dan bertanggung jawab guru melalui tarbiyah dan pelatihan - pelatihan.
- iv. Meningkatkan kemampuan peserta didik dalam mengaplikasikan teknologi informasi yang siap bersaing di era Revolusi Industri 4.0.
- v. Meningkatkan skill / keterampilan peserta didik dalam menghadapi persaingan global.
- vi. Menjadi lingkungan madrasah sebagai sumber belajar.

- vii. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengembangan madrasah.
- viii. Meningkatkan pengetahuan peserta didik terhadap pemahaman agama yang benar sesuai manhaj (metode) Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassallam.

d. Standar Kompetensi Lulusan (SKL)

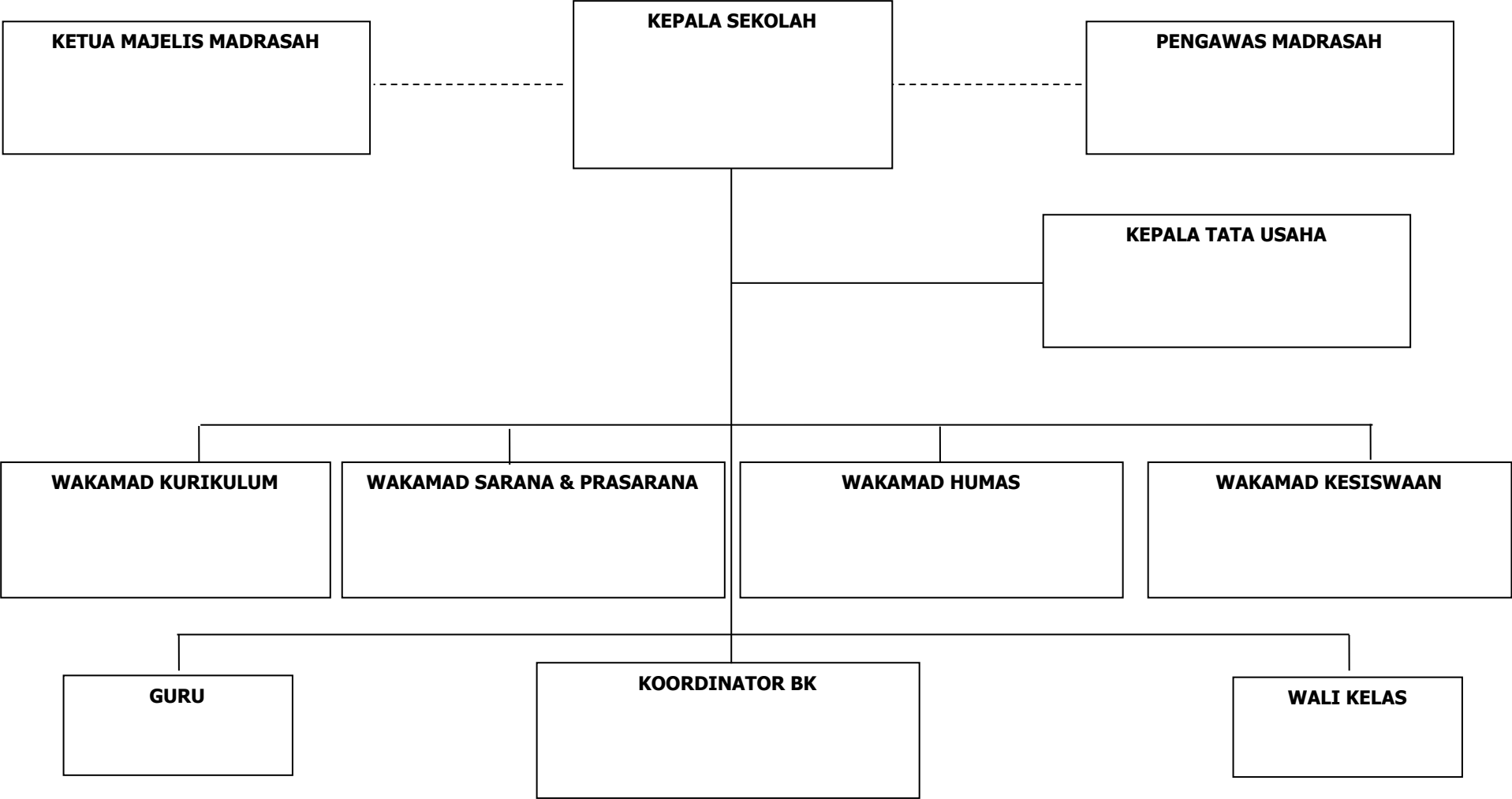
- i. Mampu menampilkan kebiasaan sopan santun dan berbudi pekerti sebagai cerminan akhlak mulia, iman dan taqwa kepada Allah Subhanuhu Wata'ala.
- ii. Mampu berbahasa Inggris dan arab secara aktif.
- iii. Mampu menguasai berbagai keterampilan seperti : elektronika, menjahit, beternak dan bercocok tanam.
- iv. Mampu mengaktualisasikan diri dalam berbagai olah raga, sesuai pilihannya.
- v. Mampu mendalami cabang pengetahuan yang dipilih.
- vi. Mampu menguasai teknologi informatika.
- vii. Mampu melanjutkan ke jenjang lebih tinggi sesuai pilihannya melalui pencapaian target yang ditentukan sendiri.
- viii. Mampu bersaing dalam mengikuti berbagai kompetisi akademik dan non akademik di tingkat kecamatan, kota, propinsi, dan nasional.
- ix. Mampu memiliki kecakapan hidup personal, sosial, environmental dan pra-vocasional.

4. KEADAAN GURU DAN STAF PEGAWAI

No	Guru (Tenaga Edukatif) dan Pegawai (Administrasi)	Jenis Kelamin			Golongan																Pendidikan Terakhir										Ket				
		L	P	Jml	I				Jml	II				Jml	III				Jml	IV				Jml	SD	SMP	SMA	D1	D2	D3		S1	S2	S3	Jml
					a	b	C	d		A	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d												
I	Guru (Tenaga Edukatif)																																		
	a. Guru Tetap (PNS)	16	26	42										-	10	2	6	18	17	7	-	24							30	12	-	42			
	b. Guru PPPK	2	9	11										11				11										11				11	PPPK		
	c. Guru Honor	4	6	10																								10	2	-	12				
II	Tenaga Administrasi																																		
	a. Pegawai Tata Usaha	4	3	7								1	1	2		1	3	6					2					5	1		8				
	(PNS)																																		
	b. Pegawai PPPK	1	5	6																			1			2	3				6				

IV	Penjaga Sekolah/Satpam	2	-	2																2							2				
V	Cleaning Servis/Konsumsi	1	-	1																1							1				
J U M L A H		30	49	79						1		1	13	10	3	9	35	17	7			24			6		2	59	15		82

5. STRUKTUR ORGANISASI



7. JUMLAH SISWA

NO	TAHUN PELAJARAN	JUMLAH SISWA	KETERANGAN
1	2016 - 2017	555	
2	2017 - 2018	664	
3	2018 - 2019	782	
4	2019 - 2020	845	
5	2020 - 2021	870	
6	2021 - 2022	724	
7	2022 - 2023	695	
8	2023 - 2024	697	
9	2024 - 2025	676	

Palopo, 2025
Kepala MAN Kota Palopo,

TTD

Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I.

Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Kepala Madrasah



Lampiran 3 Dokumetasi Guru Sekolah



Lampiran 4 Surat Izin Meneliti



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA PALOPO**

Jl. Dr. Ratulangi Balandi Kota Palopo 91914
Telepon (0471) 21671, Faksimile (0471) 21671
Email : palopoman@gmail.com NPSN : 40320492 NSM : 131173730031

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 594 /Ma.21.14.0001/TL.00/08/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. : 196612311994032009
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Nur Fadilah
NIM : 2102060076
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Watang Panua
Pekerjaan : Mahasiswa

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi untuk Program (S-1) yang berjudul *"Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo"*

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 25 Agustus 2025
Kepala Madrasah,

Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. 196612311994032009

RIWAYAT HIDUP



Nur Fadilah lahir di Angkona, pada tanggal 5 April 2002 penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Kaharuddin dan ibu Hasna. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Salubulo, Kec.Wara Utara, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis

diselesaikan pada tahun 2014 di MI-Al falah DDI Angkona, ditahun yang sama menumpuh pendidikan di SMP Negeri 3 Angkona hingga tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 6 Luwu Timur hingga tahun 2020. Pada saat menempuh pendidikan di SMA, penulis aktif dalam berbagai ekstrakurikuler seperti Osis, Pramuka dan Rohis. Setelah lulus SMA ditahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palopo.

Email: Nurfadilahkahar7@gmail.com