

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki fungsi utama mengelola kegiatan-kegiatan yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan manajemen yang secara harfiah dapat diartikan sebagai pengelolaan. Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur.<sup>1</sup> Dalam bahasa latin, manajemen diungkapkan dengan frasa *managio* yang berarti pengurusan atau *managiare* yang artinya melatih dalam mengatur langkah-langkah. Sedangkan Soebagyo Atmodiwiro mengartikan manajemen sebagai upaya untuk mempergunakan sumber daya seefisien dan seefektif mungkin, mengingat terbatasnya sumber daya yang dimiliki.<sup>2</sup> Peter P. Scholdergem dalam *Management* mendefinisikan *management is a process of achieving organizational goals through others.*<sup>3</sup>

Pemahaman manajemen sebagaimana yang disebutkan diatas selaras dengan apa yang pernah diungkapkan oleh nabi Muhammad dalam sebuah Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori sebagai berikut:

عن ابن عمر رضي الله عنه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: كُتِبَ رَاعٍ  
وَكُتِبَ مَسْنُؤُورٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخاري)

---

<sup>1</sup> Malayu SP Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 1.

<sup>2</sup> Soebagyo Atmodiwiro, 2000, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardaditya Raya, hlm. 22.

<sup>3</sup> Peter P. Scholdergm. et all. 1988, *Management*, London: Harcourt Brace Javanouich, hlm. 8.

Artinya: *“Dari Ibnu Umar r.a berkata : Rosullullah SAW bersabda "kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinanmu. Seorang imam adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari)*

Hadits di atas mengandung pengertian bahwa masing-masing individu mempunyai tanggungjawab dan kewenangan sendiri-sendiri. Hadits tersebut juga mengimplikasikan bahwa dalam sebuah organisasi atau lembaga, kewenangan serta tanggung jawab tersebut harus didistribusikan kepada pihak-pihak terkait guna mencapai tujuan bersama sebagaimana tersirat dalam pengertian manajemen, yaitu mempergunakan sumber daya seefisien dan seefektif mungkin. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>4</sup> Mempergunakan sumber daya manusia seefisien dan seefektif mungkin sebagaimana disebutkan merupakan tugas pokok dan fungsi manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan. Karena itu, kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Anoraga menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk

---

<sup>4</sup> Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 1

memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.<sup>5</sup>

Pada era yang penuh keterbukaan dan transparansi ini, pemimpin menghadapi tantangan yang cukup berat, yaitu bagaimana dia mampu menggerakkan bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali dijumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi, yang bisa mengakibatkan tersendatnya pekerjaan.

Pemaparan teori di atas dengan jelas memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karena itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada

---

<sup>5</sup> Pandji Anoraga, 2003, *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 1.

dasarnya terletak pada pemimpinya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terbaikannya

kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati pada tahun pelajaran 2019/2020?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati pada tahun pelajaran 2019/2020?
3. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati pada tahun pelajaran 2019/2020?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati pada tahun pelajaran 2019/2020.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati tahun pelajaran 2019/2020.

3. Untuk mengkaji dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati pada tahun pelajaran 2019/2020.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati.
2. Bisa menjadi rujukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati.
3. Menambah khazanah keilmuan tentang ilmu manajemen pendidikan.

#### **E. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari menghindari kesalahpahaman dalam memahami tema penelitian diperlukan penegasan istilah. Karena itu, peneliti perlu menyampaikan penegasan istilah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.<sup>6</sup> Kepemimpinan menurut Anoraga adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian,

---

<sup>6</sup> Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, hlm. 133.

kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.<sup>7</sup> Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sebagai kemampuan, tentunya terdapat perbedaan antara satu orang dengan lainnya.

## 2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>8</sup>

Dengan demikian, kepala madrasah (sekolah) merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka

---

<sup>7</sup> Pandji Anoraga, 2003. *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 2.

<sup>8</sup> Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm, hlm. 83.

mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

### 3. Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan pengindonesiaan dari *performnace* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.<sup>9</sup> Seseorang disebut mempunyai kinerja tinggi apabila orang tersebut produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Karena itu, Siagian menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan tugas.<sup>10</sup> Ada pula yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dengan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.<sup>11</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil

---

<sup>9</sup> Anwar P. Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hlm. 67.

<sup>10</sup> Sondang P. Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hlm. 40.

<sup>11</sup> Joko Widodo, 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Jawa Timur: Anggota IKAPI Malang, hlm. 78.



kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Dalam dunia pendidikan, kinerja dikaitkan dengan guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

#### 4. Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati

Madrasah Aliyah Salafiyah Kajen Margoyoso Pati adalah lembaga pendidikan berciri khas agama Islam tingkat SLTA yang bernama Madrasah Aliyah Salafiyah yang berada di Desa Kajen Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.

Berdasarkan penjelasan masing-masing istilah tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan kegiatan penelitian yang menguraikan secara detail tentang strategi kepemimpinan Kepala Madrasah

dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Kajian Margoyoso Pati.

## F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis melakukan telaah terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian yang dijadikan telaah berasal dari Jurnal dan Tesis. Hasil penelitian yang telah dipublikasikan dalam Jurnal resmi berjumlah 3 (tiga) hasil penelitian, yaitu:

- a. Hasil penelitian Maryatin yang berjudul *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*. Hasil penelitian ini dipublikasikan dalam Mudarrisa: Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 2, Desember 2013: halaman 195-221. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pemimpin sekolah memiliki peran strategis untuk mewujudkan kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin. Pemimpin bukan hanya seorang Manajer, dia juga harus menjadi pembangun mental, moral, semangat, dan kolektivitas untuk jajaran bawahannya dan tidak hanya menggunakan aturan tertulis, tetapi juga sikap perilakunya, figur, dan contoh dalam melakukan agenda transformasi kepemimpinan yang lebih baik. Pemimpin tidak harus dianggap sebagai objek eksploitasi, dengan demikian bawahannya harus dianggap sebagai teman dan mitra kerja. Jadi tidak ada kesewenang-wenangan dan ketidakadilan. Karena tanpa bawahan pemimpin kurang berarti.

- b. Penelitian Amirudin yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. Hasil penelitian ini telah dipublikasikan dalam *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* VII (II) (2017). Penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah diartikan sebagai model atau gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Tujuan kepemimpinan kepala sekolah dalam perencanaan program pendidikan agar semua program sekolah yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik, diharapkan dapat tercapainya hasil yang memuaskan dalam pencapaian tujuan yang telah terprogram dapat terarah kepada tujuan utama dalam artian tidak menyimpang dari program yang diterapkan dan para tenaga pendidik diharapkan akan lebih kreatif dan bertanggung jawab penuh dalam mengemban tugas yang diberikan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.
- c. Penelitian Hary Susanto yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Hasil penelitian ini dipublikasikan dalam *Jurnal Pendidik Vokasi* Vol 2, Nomor 2, Juni 2012. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan: (1) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001. (2) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah di atas, yaitu sama-sama mengkaji kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Selain kesamaan juga memiliki perbedaan yang sangat jelas. Hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah pustaka yang pertama, mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara umum, hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah pustaka yang kedua, mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, dan hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah pustaka yang ketiga, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian ini, yang mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Sedangkan hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah dan berasal dari tesis juga berjumlah 3 (tiga) hasil penelitian, yaitu:

- a. Tesis Sri Amperawati, mahasiswa pasca sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga yang berjudul *Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Madrasah pada MI Muhammadiyah Kradenan dan MI Ma'arif Ngablak I Kec. Srumbung Kabupaten Magelang Tahun 2015*. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru pada ketiga madrasah terjalin sangat baik (setiap awal tahun ada koordinasi dengan para guru dan komite). Dengan bukti bahwa dalam membuat perencanaan semua kegiatan madrasah di awal tahun ajaran melaksanakan rapat bersama dewan guru, komite sekolah dan walimurid. Setiap ada permasalahan di selesaikan dengan musyawarah. Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu madrasah di MI Muhammadiyah Kradenan Dengan menerapkan berbagai program yang dilaksanakan para guru dan kepala madrasah, siswa mendapatkan prestasi yang sesuai dengan KKM yang ditetapkan. Sedangkan pada MI Ma'arif Ngablak 1 cukup, walaupun dalam prestasi akademik yang dicapai siswa bagus (kelulusannya 100%) dan dapat membangkitkan semangat belajar siswa.
- b. Tesis Suyani, mahasiswa pasca sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur*. Hasil penelitin ini menyebutkan bahwa.1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu kepala

- sekolah mampu mengkondisikan guru untuk mengajar melalui perencanaan pembelajaran, program semesteran program rencana pembelajaran, kalender pendidikan. 2) Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu: Guru yang kompeten dan memadai yang bertugas dalam proses pembelajaran, Input siswa yang melalui seleksi, peningkatan kualitas sumber daya manusia. 3) Faktor penghambat belum memenuhi kualifikasi pendidik, karena masih ada beberapa guru yang pendidikannya masih sederajat sudah mengajar di madrasah. Kurangnya input siswa karena banyaknya faktor jauhnya sekolah dari tempat tinggal siswa, dan orangtua siswa memilih madrasah yang dekat dari rumahnya masing-masing. 4) Upaya mengatasi hambatan yaitu memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan, menjalin komunikasi yang baik dengan wali murid, pengambilan keputusan dengan mufakat bersama masyarakat.
- c. Tesis Suyono, mahasiswa pasca sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tumpang Kabupaten Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah: a) Kepala madrasah sebagai supervisor, b) Sebagai evaluator, c) Sebagai educator. (2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah: a) Membangkitkan semangat kinerja para guru dengan cara menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, b) Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikutkan workshop dan pelatihan, c)

Meningkatkan bahwa tugas guru, d) Bentuk motivasi adalah instrinsik dan ekstrinsik, e) Melakukan komunikasi persuasif dan memberikan kesejahteraan di luar gaji pokok, g) Strategi memberi perintah sesuai dengan tupoksi dan strategi menegur, h) Strategi menerima saran dan strategi menciptakan disiplin kelompok. (3) Dampak strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Tumpang Malang adalah: a) Selalu membuat perencanaan pembelajaran, b) Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, c) Mewujudkan iklim kelas yang kondusif, d) Menggunakan media pembelajaran.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah di atas, yaitu sama-sama mengkaji kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Selain kesamaan juga memiliki perbedaan yang sangat jelas. Hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah pustaka yang pertama, mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara umum, hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah pustaka yang kedua, mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah, dan hasil penelitian yang dijadikan bahan telaah pustaka yang ketiga, mengkaji kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah.. Hal ini berbeda dengan penelitian ini, yang mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah.