

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU**

**(Studi Kasus di Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**EVA LAILATUL MAGHFIROH**

**NIM: 206180089**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024  
P O N O R O G O**

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU**

**(Studi Kasus di Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo)**

**SKRIPSI**

Diajukan

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan

Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**EVA LAILATUL MAGHFIROH**

NIM: 206180089

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

**P O N O R O G O**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Eva Lailatul Maghfiroh  
NIM : 206180089  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Penelitian : Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan  
Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan  
Ponorogo)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing



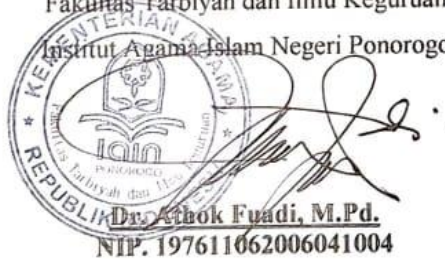
**Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I**  
NIP. 199005042023211023

Tanggal, 30 April 2024

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. Athok Fuadi, M.Pd.**  
NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Eva Lailatul Maghfiroh

NIM : 206180089

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan  
Kedisiplinan Guru (Studi Kasus Di Madin Al-Hidayah Nglayang  
Jenangan Ponorogo)

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 15 Oktober 2024

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 29 Oktober 2024

Ponorogo, 29 Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag**

NIP. 196807051999031001

**Tim Penguji:**

1. Ketua Sidang : Dr. Athok Fuadi, M.Pd

2. Penguji I : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.

3. Penguji II : Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Lailatul Maghfiroh  
NIM : 206180089  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 30 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Eva Lailatul Maghfiroh**

**206180089**



## LEMBAR PESETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Lailatul Maghfiroh  
NIM : 206180089  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam  
Meningkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madin Al-  
Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo)

Menyatakan bahwa skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [ethesisiaiponorogo.ac.id](http://ethesisiaiponorogo.ac.id). Adapun isi keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya pergunakan semestinya.

Ponorogo, 4 Desember 2024

Surat Pernyataan



Eva Lailatul Maghfiroh  
206180089

## PERSEMBAHAN

Ucapan syukur dari hati yang paling dalam kepada Allah SWT atas karunia yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo”. Shalawat seiring salam tidak lupa saya lantunkan kepada baginda rasul Muhammad SAW. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang amat sangat saya cintai, bapak Gunawan dan ibu Sulastri. Berjuta banyak terima kasih untuk kedua orang terhebat dan terkuat dalam hidup saya yang tak pernah lelah untuk selalu mendoakan saya serta selalu member dukungan yang sangat kuat kepada saya hingga pada saat ini.
2. Kakak saya Muhammad Alfi Kurniawan yang selalu mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Keponakan-keponakan saya yang selalu menghibur saya di saat saya lelah.
4. Terkhusus untuk tunangan saya yang dimana telah bersedia menyediakan waktunya untuk membantu dan selalu mendukung demi kemajuan pendidikan saya sampai saat ini.
5. Sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung dan berjuang bersama untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Teman-teman se fakultas jurusan Manajemen Pendidikan Islam, terkhusus Manajemen Pendidikan Islam kelas C, yang telah juga memberikan semangat dan masukan kepada saya.
7. Dan almamater yang telah menempa saya sampai saat ini.

## MOTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١٧٦﴾

*Artinya:...dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya.<sup>1</sup>*



<sup>1</sup> Bachtiar Surin, *Terjemah & Tafsir Al-Qur'an Huruf Arab & Latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978), 216



## ABSTRAK

**Maghfiroh, Eva Lailatul.** Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan, Ponorogo). **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I.

**Kata Kunci: Peran Kepala Madrasah, Motivasi, Kedisiplinan Guru**

Kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana didalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar, dalam hal ini kepala madrasah berperan sebagai motivator yang mampu mendorong dan memotivasi guru-guru agar tercipta suasana dan kondisi belajar yang efektif, untuk itu kepala madrasah dituntut agar dapat mempengaruhi guru agar dapat disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan: *pertama*, Mendeskripsikan bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan, Ponorogo. *Kedua*, memaparkan keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengukuran peningkatan keberhasilan itu dapat kita lihat dari indikator yang digunakan yaitu *pertama* bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di madrasah, hal ini sudah sesuai dengan indikator yang digunakan kepala madrasah yaitu: (a) pengaturan lingkungan fisik dapat kita lihat dari sarpas atau fasilitas yang digunakan seperti ruang belajar, (b) pengaturan suasana kerja hal ini dapat kita lihat dari lingkungan yang bersih, kelas yang bersih dan rapi, (c) dalam melaksanakan kedisiplinan terkadang guru masih ada yang terlambat datang ke madrasah, (d) dalam hal ini kepala sekolah selalu memberi motivasi atau dorongan untuk para guru agar tetap semangat dalam mengajar, dan dapat lebih disiplin, (e) kepala madrasah biasanya memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dengan cara memberikan bonus kepada guru tersebut, (f) untuk penyediaan sumber belajar, anak-anak akan dibagikan buku pelajaran setiap akan naik kelas. Yang *kedua* tentang tingkat ketepatan waktu yaitu: (1) Tingkat ketepatan waktu seperti disiplin pada jam kehadiran di Madrasah. (2) Disiplin saat jam pelajaran, semua guru berada di dalam kelas tepat pada waktunya sehingga anak-anak dapat belajar dengan efektif. (3) Disiplin pada saat jam pulang kerja, semua guru pulang pada pukul 17.00 dan sebelum pulang para guru memastikan jika tidak ada murid yang masih ada di dalam kelas maupun lingkungan madrasah. (4) tingkat penyelesaian pekerjaan, guru hadir tepat pada waktunya dan pelajaran dapat selesai tepat pada waktunya. (5) Ketaatan pada peraturan madrasah, datang tepat pada waktunya, pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan, mengikuti sholat asar berjamaah, dan tidak ada kelas yang kosong akibat guru berhalangan hadir dan tidak memberikabar. (6) ketaatan pada pakaian dinas atau atribut, para guru harus menggunakan pakaian yang sopan, rapi dan menutup aurat sehingga dapat dicontoh anak-anak.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat serta karunia yang telah diberikan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan, Ponorogo)” sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1).

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Ponorogo. Yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan studi di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
2. Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo. Yang senantiasa memberikan dorongan semangat kepada penulis agar dapat menyusun skripsi ini dengan baik.
3. Dr. Athok Fuadi, M.Pd. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo. Yang senantiasa mencurahkan ilmu, waktu dan tenaga untuk memberikan arahan dan motivasi sehingga lebih menyadarkan penulis akan indahnnya ilmu pengetahuan dan penelitian.

4. Bapak Fata Asyrofi Yahya, M.Pd.I. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh jajaran Dosen pengajar Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Segenap pengurus Madin Al-Hidayah yang telah membantu kelancaran proses penelitian skripsi ini dan memberikan berbagai fasilitas kepada penulis untuk mengadakan penelitian, sehingga data-data yang penulis perlukan dapat terkumpul.
7. Kepada Bapak Ridwan Khanafi, guru-guru selaku informan penelitian skripsi yang telah memberikan sedikit waktu luangnya guna peneliti melakukan wawancara serta observasi.
8. Kepada kedua orang tua dan kakakku tercinta yang telah memberikan dorongan motivasi dan do'a kepada penulis, terutama selama mengerjakan skripsi ini.
9. Kepada seseorang yang spesial dan teman-teman yang telah memberikan semangat, masukan dan berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.



Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan peneliti selanjutnya.

Ponorogo, 30 April 2024

Penulis,



Eva Lailatul Maghfiroh

NIM. 206180089



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
1. Kajian Teori.....	11
A. Definisi Kepala Madrasah.....	11
B. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator .....	20
C. Kedisiplinan Guru .....	25
2. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	39
B. Kehadiran Peneliti.....	40
C. Lokasi Penelitian.....	40
D. Data dan Sumber Data.....	40
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	43

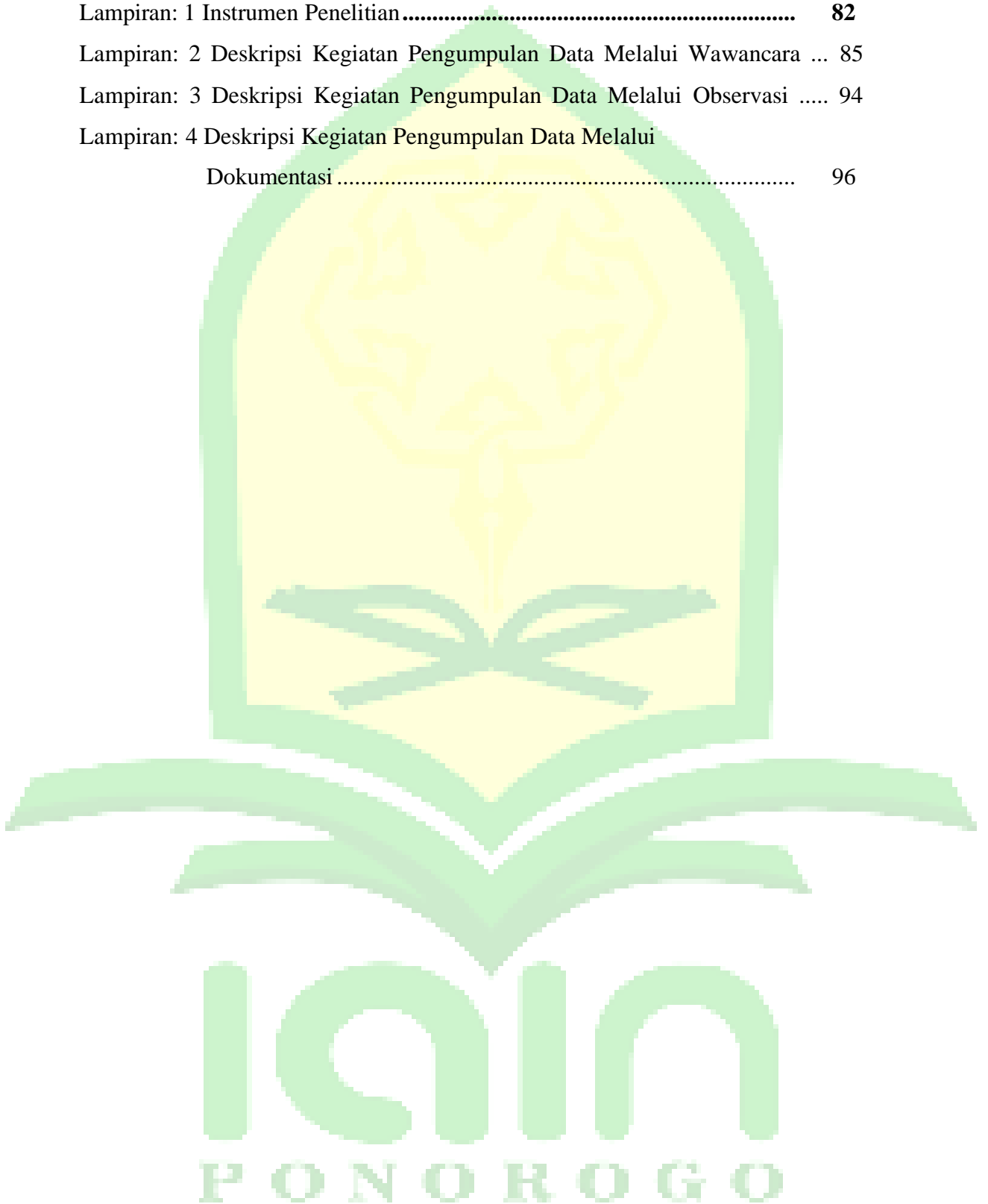
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. .Gambaran Umum Latar Penelitian .....	48
B. Paparan Data.....	53
1. Bentuk Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo .....	53
2. Keberhasilan Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo.....	61
C. Pembahasan .....	67
1. Bentuk Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo .....	67
2. Memaparkan Keberhasilan Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Madin Al- Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo .....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>77</b>
<b>B. .Saran .....</b>	<b>78</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>103</b>
<b>SURAT IJIN PENELITIAN .....</b>	<b>104</b>
<b>SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....</b>	<b>105</b>





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: 1 Instrumen Penelitian.....	82
Lampiran: 2 Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara ...	85
Lampiran: 3 Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Observasi .....	94
Lampiran: 4 Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Dokumentasi .....	96



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Sistem transliterasi Arab-Indonesia yang dijadikan pedoman dalam penulisan skripsi ini adalah sistem *Institute of Islamic Studies*, McGill University, yaitu sebagai berikut:<sup>2</sup>

ء	=	„	ز	=	Z	ق	=	Q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	K
ت	=	T	ش	=	Sh	ل	=	L
ث	=	Th	ص	=	s}	م	=	M
ج	=	J	ض	=	d}	ن	=	N
ح	=	H}	ط	=	t}	و	=	W
خ	=	Kh	ظ	=	z}	ه	=	H
د	=	D	ع	=	„	ي	=	Y

<sup>2</sup> IAIN Ponorogo, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi* (Ponorogo: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2021), 110–11.

ذ = Dh

غ = Gh

ر = R

ف = F

*Ta' marbu>|a* tidak ditampakkan kecuali dalam susunan *ida>fa*, huruf tersebut ditulis t. misalnya: نطا زة = fat|a>na; نطا زة الزبي = fat|a>nat al-nab>i

Diftong dan Konsonan Rangkap

او = Aw

او = u>

أى = Ay

أى = i>

Konsonan rangkap ditulis rangkap, kecuali huruf *waw* yang didahului *d}amma* dan huruf *ya* yang didahului *kasra* seperti tersebut dalam tabel.

Bacaan Panjang

ا = a>

اي = i>

او = u>

Kata Sandang

ال = al-

الش = al-sh

وال = wa'1-

UIN  
P O N O R O G O

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Istilah pemimpin sudah tidak asing lagi bagi semua orang. Secara sederhana pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengatur dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja bersama untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam sebuah lembaga pendidikan pemimpin disebut kepala madrasah, kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang memiliki tanggung jawab untuk memajukan pendidikan yang dipimpinnya. Hal ini diungkapkan E. Mulyasa, dalam bukunya, “erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai kehidupan sekolah seperti disiplin madrasah, iklim budaya madrasah, dan menurutnya perilaku nakal peserta didik”.<sup>3</sup>

Kedisiplinan adalah sikap yang harus dimiliki oleh guru sebagai pengajar dan pendidik. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata disiplin diartikan dengan tata tertib dan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib. Disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti pengajaran dan pelatihan.<sup>4</sup> Madrasah yang disiplin akan melahirkan kondisi yang baik, nyaman tentram dan teratur.

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan dilaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk menaati kepada keputusan perintah atau peraturan yang berlaku atau yang telah dibuat. Selain itu disiplin

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* ( PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2005), Cet-5, 24-25

<sup>4</sup> Jeery H Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2012), 209

adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.<sup>5</sup> Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan atau ketaatan seseorang untuk mematuhi aturan, tata tertib dan norma-norma yang telah dibuat oleh pimpinan dan pendidik yang dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan dalam diri setiap peserta didik maupun pendidik.

Kedisiplinan adalah sikap yang harus dimiliki oleh guru sebagai pengajar dan pendidik. Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan mengajar guru, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Namun fakta di lapangan yang sering kita jumpai pada saat ini adalah tidak sedikit guru yang ditemukan lalai dalam menjalankan perannya sebagai guru. Berdasarkan data yang ditemukan di sekolah, masih banyak ditemukan guru yang tidak disiplin dalam mengemban tugasnya. Ketidak disiplin ini bermacam bentuknya, mulai dari terlambat hadir di sekolah, terlambat masuk ke kelas untuk mengajar, bahkan tidak hadir di sekolah, memiliki aktivitas lain di jam mata pelajarannya sehingga kurang fokus dalam melaksanakan proses belajar mengajar.<sup>6</sup>

Masalah kedisiplinan guru madrasah menjadi sangat berarti bagi kemajuan madrasah dan perkembangan anak didik. Di madrasah yang gurunya tertib akan selalu menciptakan proses pembelajaran yang baik. Sebaliknya

---

<sup>5</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 126.

<sup>6</sup> Ismail, *Factor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kedisiplinan Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Kabupaten Kampar*, *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol 4 No. 3, 2020, hal 1850.

dengan guru madrasah yang tidak tertib kondisinya akan jauh berbeda dengan guru madrasah yang disiplin. Pelanggaran-pelanggaran yang telah terjadi dianggap barang biasa dan untuk memperbaiki keadaan yang demikian tidaklah mudah. Hal ini diperlukan kerja keras dari berbagai pihak untuk mengubahnya, terutama kepala madrasah yang sangat berperan sekali dalam mendisiplinkan guru serta siswanya terutama pendidik, tenaga kependidikan. Kegelisahan peneliti mengenai realita yang ada kurangnya guru dalam melaksanakan kedisiplinan pada proses kehadiran, maka harapan dari adanya pembahasan kali ini supaya kepala madrasah dapat lebih meningkatkan kedisiplinan guru, karena kedisiplinan sangat penting untuk meningkatkan kualitas madrasah.

Seorang kepala madrasah seharusnya benar-benar memahami apa yang menjadi tugas dan perannya di madrasah. Jika kepala madrasah mampu memahami tugas dan perannya sebagai seorang kepala madrasah maka ia akan dengan mudah dalam melaksanakan tugas dan perannya di madrasah, serta mampu menjalankan peran kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin di madrasah.

Oleh karena itu, disiplin dapat digunakan sebagai tolak ukur atau barometernya dan kepala madrasah memiliki andil yang besar dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan perannya dengan sebaik mungkin. Peran disiplin di suatu madrasah ditujukan agar guru serta peserta didik bersedia dengan rela memenuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Selanjutnya aturan tersebut diterapkan melalui pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik, apabila



pendidik dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh kepala madrasah untuk dapat mengendalikan diri dan memenuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat dijadikan sebagai modal utama untuk menentukan dalam pencapaian tujuan.

Dalam teori Maslow menyatakan bahwa faktor pendorong yang menyebabkan seseorang akan mau bekerja keras adalah motivasi. Motivasi berasal dari aneka kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan dan tersusun secara hierarkis menurut kepentingannya.<sup>7</sup> Karena setiap orang memiliki kebutuhan yang juga berbeda-beda, maka dari itu setiap orang juga memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk membangkitkan semangat untuk menjalankan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus bisa tegas dalam melakukan atau membuat keputusan dalam hal kedisiplinan dan menindak lanjut siapapun yang melanggar peraturan yang telah disepakati. Dalam menegur seorang guru kepala madrasah bisa dengan cara yang baik dan memberikan motivasi untuk bisa berlaku lebih baik lagi supaya tidak merusak semangat kerja yang telah ada dalam diri seorang guru, dan dapat menjadi contoh bagi murid-muridnya.

Dari observasi yang penulis lakukan di Madin Al-Hidayah pada bulan desember bahwasannya kepala madrasah beserta guru dan peserta didik di madrasah tersebut sudah disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya baik itu disiplin dalam menjalankan tugas serta disiplin terhadap tata tertib yang telah ada di madrasah, dan disiplin terhadap kehadiran dan sebagainya. Begitu juga dengan peserta didiknya, di Madin Al-Hidayah jarang

---

<sup>7</sup> Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta; Ar-Ruzz Media, 2012), 338.

terlihat peserta didik yang tidak disiplin atau melanggar aturan di madrasah, mereka datang tepat waktu dan jarang sekali ada peserta didik yang datang terlambat ke madrasah bahkan mereka sudah hadir di madrasah sebelum jam yang sudah dijadwalkan, begitupun dalam berpakaian peserta didik memakai seragam sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan dalam proses pembelajaran mereka mengikuti pelajaran dengan baik dan selama pelajaran berlangsung tidak ada yang keluar ruangan kecuali memang ada keperluan mendesak seperti izin keluar untuk pergi ke toilet.<sup>8</sup>

Begitupun dengan kepala madrasah dan guru yang ada di madrasah, pada saat melakukan observasi, peneliti tidak menemukan pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh guru, dalam hal kehadiran di madrasah mereka selalu datang sebelum waktu yang sudah dijadwalkan oleh madrasah, yang mana batas terakhir untuk hadir ke madrasah bagi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu jam 14.10, sebelum jam yang telah dijadwalkan tersebut guru sudah berada dilingkungan madrasah. Begitu juga dengan kepala madrasah Madin Al-Hidayah bapak Ridwan Hanafi, untuk masalah kedisiplinan beliau sangat patut untuk dijadikan panutan atau teladan, contohnya untuk kehadiran ke madrasah beliau selalu datang lebih awal dibandingkan dengan guru-guru yang lain dan selalu menyambut setiap peserta didik yang datang ke madrasah dan selalu pulang terakhir untuk menunggu sampai peserta didik dijemput dengan orang tuanya.<sup>9</sup>

Dalam memberikan contoh teladan yang baik, bapak Ridwan memberikan pengaruh yang baik bagi seluruh guru dan peserta didik, dengan

---

<sup>8</sup> Hasil Observasi di MADIN AL-HIDAYAH, pada tanggal 25 Desember 2021.

<sup>9</sup> Hasil Observasi di MADIN AL-HIDAYAH, pada tanggal 26 Desember 2021.

menjalin hubungan kekeluargaan di madrasah agar sama-sama dapat merasakan susah senang dilingkungan madrasah. Karena tidak mungkin akan tercapai tujuan dari madrasah apabila kedisiplinan tidak ditegakkan didalam lingkungan madrasah.<sup>10</sup>

Dari latar belakang diatas, dapat kita ketahui betapa pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap guru dan peserta didik. Karena dengan adanya peran kepala madrasah maka disiplin dalam suatu lembaga pendidikan akan terlihat berjalan dengan baik, dan dengan adanya peran kepala sekolah sebagai motivator juga dapat memotivasi guru dan peserta didik untuk dapat membangkitkan semangat mereka agar lebih disiplin dan semangat dalam menjalankan kewajibannya dengan baik. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Kasus Di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo).**

## **B. Fokus Penelitian**

Dengan melihat luasnya cakupan latar belakang pembahasan di atas dan dikarenakan terbatasnya waktu, maka fokus penelitian ini pada: (1) Bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, (2) Pengukuran keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

## **C. Rumusan Masalah**

---

<sup>6</sup> Hasil Observasi di MADIN AL-HIDAYAH, pada tanggal 26 Desember 2021.

Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka ada sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dalam di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo?
2. Bagaimana keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan, Ponorogo.
2. Memaparkan keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. **Secara teoritis.** Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pijakan *research theory* (teori penelitian) tentang pengembangan pengetahuan dalam peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru bertujuan untuk agar kepala madrasah dapat lebih memperhatikan para guru untuk lebih berkomitmen untuk menjalankan segala kewajiban yang telah menjadi tanggung jawab seorang guru dan

sebagai patokannya peran kepala madrasah sangat di perlukan untuk menjadi panutan serta uswah untuk para tenaga pengajar.

## 2. Secara praktis

- a. **Bagi IAIN PONOROGO** Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi serta masukan dan membuat serta merancang kebijakan dalam program pembelajaran peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kualitas kedisiplinan guru yang dapat di kembangkan di perguruan tinggi serta di aplikasikan oleh para mahasiswa yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi persaingan pengembangan kompetensi guru dalam menjaga kualitas dan kompetensi guru secara lebih kompeten.
- b. **Bagi seluruh jajaran lembaga pendidikan Madrasah islam di Indonesia.** Penelitian ini nantinya di harapkan dapat menjadi salah satu referensi operasional bagi seluruh lembaga pendidikan untuk mengembangkan dan membenahi serta meningkatkan mutu dan proses pembelajaran kepada seluruh tenaga pendidik secara lebih kompeten dan kreatif, inovatif, dan integrative di seluruh lini bidang keilmuan baik manajemen keilmuan maupun keterampilan dalam proses mengajar bagi para guru dan seluruh komite madrasah untuk lebih berdisiplin dan menjadi pribadi yang berwawasan berpengalaman secara kompetitif.
- c. **Bagi Para Peneliti dan Masyarakat.** Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya dalam mengembangkan berbagai isu pengelolaan manajemen kewajiban guru

di Indonesia yang lebih maju khususnya di Madrasah Diniyah Al-Hidayah.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

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

Pada bab I terkait dengan Pendahuluan yang merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan tentang kajian teori yang meliputi tinjauan tentang motivasi, teori motivasi, peran kepala madrasah sebagai motivator, syarat sebagai kepala madrasah, indikator kepala madrasah sebagai motivator, kedisiplinan guru, indikator kedisiplinan guru, dan pengukuran keberhasilan peningkatan kedisiplinan guru. Serta menjelaskan telaah hasil penelitian terdahulu.

Bab III memuat tentang metode penelitian, dalam bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan data.



Bab IV terkait dengan gambaran umum latar penelitian, paparan data dan pembahasan hasil penelitian.

Terakhir bab V berisi penutup, pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kajian Teori

#### A. Definisi Kepala Madrasah

##### 1) Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar-mengajar. Pemimpin yang dalam Bahasa Inggris disebut *leader* dari akar kata *to lead* yang terkandung arti yang saling erat hubungannya, bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, melopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan, orang lain, melalui pengaruhnya. Kata madrasah terjemahan dari istilah sekolah dalam bahasa Arab. Madrasah merupakan isim makan dari darasa, yang berarti tempat duduk untuk belajar. Pengertian yang biasa orang awam gunakan untuk madrasah adalah lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah, baik yang mengajarkan ilmu agama Islam dan ilmu umum, maupun ilmu umum yang berbasis ajaran Islam. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa madrasah adalah sekolah atau institusi yang bersifat formal dan nonprofit, di mana dalam sekolah atau madrasah menyelenggarakan kegiatan belajar-mengajar secara terpadu dan sistematis.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2018), 18.

Sebagaimana disebutkan dalam kamus Bahasa Indonesia, bahwa kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah. Pada hakekatnya kepala madrasah adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Pada tingkat sekolah, kepala madrasah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala Madrasah tidak hanya meningkat tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala Madrasah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.<sup>12</sup>

Dari beberapa pendapat tentang pengertian pemimpin diatas, dapat digambarkan bahwa pemimpin merupakan seorang guru yang mempunyai jabatan fungsional yang diberi kepercayaan sebagai pemimpin dalam sebuah madrasah untuk mengatur proses interaksi antara guru dan siswa yang di dalam interaksi tersebut terjadi proses pembelajaran dan pendidikan dari guru kepada siswa. Selain itu kepala sekolah juga dipercaya mampu mengemban tugas sebagai pengelola madrasah, sehingga pemimpin mempunyai hak dan kewajiban di dalam memimpin madrasah tersebut.

---

<sup>12</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Grasindo, 2003), 119

## 2) Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah

Sebagai seorang kepala madrasah yang dipercaya dalam memimpin sebuah madrasah harus mengetahui perannya sebagai seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugas tidak banyak mengalami kendala, disamping itu tujuan yang ditetapkan dalam madrasah akan tercapai dengan mudah. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan maka seseorang yang diberi suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Sebagaimana telah dijelaskan oleh E. Mulyasa bahwa kepala madrasah memiliki peran dan fungsi sebagai berikut:<sup>13</sup>

### a. Sebagai pendidik

Kepala sekolah sebagai seorang pendidik merupakan hal yang sangat mulia, ada empat hal yang perlu ditanamkan seorang kepala sekolah sebagai pendidik yakni:<sup>14</sup>

- 1) Mental, yaitu peran kepala sekolah dalam membina hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin, dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif agar setiap guru dapat melaksanakan tugas dengan baik secara profesional.
- 2) Moral, yaitu membina para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap, dan

---

<sup>13</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jakarta: Rosda Karya, 2010), 98.

<sup>14</sup> *Ibid*, 98

kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing guru moral juga diartikan sebagai akhlak, budi pekerti, dan kesusilaan.

- 3) Fisik yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan guru.
- 4) Artistik yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun.

b. Sebagai manager

Sebagai pengelola, kepala sekolah secara operasional melaksanakan pengelolaan kurikulum dalam hal ini kepala sekolah harus memahami dan menguasai tentang kurikulum supaya kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan Pendidikan nasional.

Terdapat empat tahap dalam pengelolaan kurikulum yakni:<sup>15</sup>

- 1) Tahap perencanaan yaitu pada tahap ini kurikulum dijabarkan sampai menjadi RPP
- 2) Tahap pengorganisasian dan koordinasi dalam tahap ini kepala sekolah mengatur pembagian tugas mengajar, menyusun jadwal pelajaran, dan kegiatan lain seperti kegiatan ekstrakurikuler
- 3) Tahap pelaksanaan dalam tahap ini tugas utama kepala sekolah adalah membantu guru untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi.
- 4) Tahap pengendalian pengawasan dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam pengendalian sistem evaluasi.

---

<sup>15</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 3.

Tidak hanya itu kepala sekolah juga bertugas untuk mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik dengan cara kepala sekolah harus memberikan dukungan semangat dan penghargaan kepada peserta didik yang telah mencapai hasil atas prestasi, inovasi dan hasil pencapaian lain yang membanggakan.

Selanjutnya pengelolaan ketenagaan pendidik salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah untuk melakukan pengelolaan terhadap tenaga kependidikan yakni melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas baik yang dilaksanakan di sekolah seperti MGMP/MGP tingkat sekolah.

Tidak kalah penting khususnya dengan pengelolaan keuangan kepala sekolah sebaiknya dapat mengelola keuangan dengan prinsip akuntabel. Transparan, dan efisien. sarana dan prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian ide. sumber belajar dan pembiayaan sekolah, dan mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah.

c. Sebagai administrator

Dalam menjalankan fungsinya sebagai administrator, kepala sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Ia bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Selain itu juga bertanggung jawab



terhadap keadaan lingkungan sekolah, misalnya perbaikan gedung sekolah, penambahan ruang, penambahan sarana dan prasarana yang dibutuhkan siswa, guru, dan petugas administrasi. Untuk itu, kepala sekolah harus kreatif dan mampu memiliki ide-ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan sekolah.<sup>16</sup>

d. Sebagai supervisor

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi memiliki definisi yang sangat luas yaitu segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Bantuan itu dapat berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan kompetensi dan kecakapan guru.

Kegiatan supervisi bisa dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam pembelajaran.<sup>17</sup>

Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, bahwa tugas kepala sekolah sebagai seorang supervisi yaitu:<sup>18</sup>

<sup>16</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jakarta: Rosda Karya, 2010), 98.

<sup>17</sup> Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016), 140.

<sup>18</sup> Bambang Sudibyo “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republic Indonesia Nomer 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah”. Diakses 24 April 2021.

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan Teknik supervise yang tepat.
- 3) Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sebagai pemimpin

Sebagai pemimpin kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan sekolah. Dalam upaya menggerakkan potensi tersebut, kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan staf.

f. Sebagai inovator

Sebagai inovator, kepala madrasah harus berfikir dinamis dan peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat, sehingga mampu menyesuaikan diri dan madrasah terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.<sup>19</sup>

Menurut E. Mulyasa, Manajemen pendidikan kepala madrasah harus mampu berfungsi sebagai Edukator, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.<sup>20</sup> Sebagai tenaga pendidik (Edukator), kepala madrasah harus mampu membuat

---

<sup>19</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Jakarta: Rosda Karya, 2010), 98.

<sup>20</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional* ( Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005), Cet. Ke – 6, 98.

program pembelajaran, mampu membimbing dewan guru dalam melaksanakan tugasnya, mampu membimbing staf dalam melaksanakan tugasnya, mampu membimbing berbagai kegiatan kesiswaan. Sebagai Manager, kepala madrasah harus mampu menyusun organisasi personal dengan uraian tugasnya, kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumber yang ada di madrasah tersebut. Sebagai Administrator, kepala madrasah harus mampu mengelola semua perangkat KBM secara sempurna, mampu mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan sebagainya. Sebagai Supervisor, kepala madrasah harus mampu menyusun program supervisi di madrasah, mampu memanfaatkan hasil supervisinya guna meningkatkan kinerja guru dan staf serta disiplin dan prestasi siswa.

### **3) Syarat-Syarat Kepala Madrasah**

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Seorang kepala madrasah memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang kepala madrasah sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

---

<sup>21</sup> Umar Sidiq dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo :CV. Nata Karya) 122.

- b. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di Madrasah yang sejenis dengan Madrasah yang dipimpinnya.
- c. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi Madrasah yang dipimpinnya.
- e. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan Madrasah.<sup>22</sup>

Seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala madrasah selain harus memiliki syarat-syarat tersebut di atas, harus memiliki syarat-syarat yaitu tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai kemampuan dalam memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam dicapai secara efektif dan efisien.

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan di madrasah yang dipimpinnya yang mana dapat menunjang tujuan pendidikan pada umumnya.

---

<sup>22</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 92

## B. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Wina Sanjaya, motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu.<sup>23</sup> Ini berarti bahwa ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri atau oleh manusia lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat J. Winardi, bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif.<sup>24</sup>

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang timbul pada dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bertindak atau berbuat sesuatu tertentu untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu pula dan motivasi ini juga dapat ditimbulkan oleh orang lain seperti kepala sekolah yaitu dengan memberika semangat dan inspirasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang sangat pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

---

<sup>23</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), cet. 1, 250

<sup>24</sup> J. Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001), 6.

Inti pemberian motivasi adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan.

## 2. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Peran kepala madrasah sebagai motivator yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas tugas disekolah secara baik dan benar kemampuan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah mengatur lingkungan kerja disekolah, kemampuan suasana kerja sehingga suasana kerja jadi nyaman dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah, disamping itu kepala sekolah harus mampu memberikan penghargaan seluruh warga sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.<sup>25</sup> Dorongan tersebutlah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut. Tugas dan fungsi kepala madrasah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau

---

<sup>25</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), cet. 5, 3.

menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas.

### 3. Indikator Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.<sup>26</sup>

#### a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Lingkungan sekolah adalah lingkungan yang sangat unik dan kompleks dimana terdapat tenaga kependidikan yang mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda, bertitik tolak dengan hal tersebut maka kepala sekolah harus memiliki beberapa persyaratan

---

<sup>26</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), 120-122.

untuk menciptakan sekolah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif, antara lain: 1) Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik. Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya. 2) Percaya diri sendiri dan bersifat membership. Seorang pemimpin harus selalu yakin bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya setiap beban kerjanya akan dapat diwujudkan. 3) bergaul dan ramah tamah. Pemimpin yang memiliki kemampuan bergaul akan mampu pula menghayati dan memahami Cakap sikap, tingkah laku, kebutuhan, kekecewaan yang timbul, harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya. 4) Sehat jasmani dan rohani. Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif.

Jadi, dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa jika seorang pemimpin sekolah memenuhi semua persyaratan yang ada di atas, maka tujuan pendidikan akan dengan mudah dapat berhasil dengan baik, sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat memahami, mendalami, dan menerapkan beberapa konsep ilmu manajemen.

#### b. Pengaturan suasana kerja

Dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk dapat bekerja dengan baik. Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang



kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya.

c. Disiplin

Dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahan termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

d. Dorongan untuk menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dan penuh dengan rasa semangat tentunya kepala sekolah harus terus memotivasi bawahannya. Karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, khususnya pada pemberian motivasi.

e. Penghargaan, dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut

f. Penyediaan sumber belajar, untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

## C. Kedisiplinan Guru

### 1. Pengertian Kedisiplinan Guru

Dalam bahasa Indonesia istilah disiplin kerap kali terkait dan menyatu dengan istilah tata tertib dan ketertiban. Istilah ketertiban mempunyai arti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena di dorong atau disebabkan oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya. Malayu Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.<sup>27</sup>

Istilah disiplin berasal dari bahasa latin "*Diciplina*" yang menunjukkan kepada kegiatan belajar dan mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa inggris "*Disciplei*" yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang

---

<sup>27</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2004),193.

pemimpin. Dalam kegiatan belajar tersebut, bawahan dilatih untuk patuh dan taat. Disiplin adalah esensial bagi semua kegiatan kelompok yang terorganisasi. Para anggotanya harus mengendalikan keinginan-keinginan pribadi masing-masing dan bekerja sama untuk kebaikan semua. Dengan kata lain mereka harus mengikuti dengan layak tata tertib yang diterapkan oleh ke pemimpinan organisasi sehingga tujuan yang telah disepakati itu bisa dicapai.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengambil sebuah kesimpulan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai keadaan tata tertib dimana guru, staf madrasah dan peserta didik yang bergabung dalam sekolah tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Dari pengertian di atas terlihat bahwa disiplin bertujuan untuk peserta didik dan pendidik, berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran sehingga mereka mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin dapat memberi bantuan kepada peserta didik agar mereka mampu berdiri sendiri. Disiplin merupakan suatu hal yang mudah diucapkan, tapi sukar dilaksanakan. Secara tradisional, diartikan sebagai kepatuhan terhadap pengendalian diri terhadap luar dalam sebagaimana ketaatan terhadap pembatasan dari luar.

Disiplin adalah sistem tunduk pada peraturan yang ada dengan senang hati. Dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahan

---

<sup>28</sup> Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Angkasa, 1987), Cet IV, 96

termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

## 2. Indikator Kedisiplinan Guru

Indikator disiplin kerja guru adalah:<sup>29</sup>

- a. Kehadiran/Presensi. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya seseorang yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.<sup>30</sup>
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Seseorang yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Setiap guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama guru.

---

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2008), 37.

<sup>30</sup> *Ibid* 37.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja guru yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>31</sup>

- a. Tingkat ketepatan waktu.
  - 1) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
  - 2) Disiplin saat jam kerja
  - 3) Disiplin pada jam pulang kantor.
  - 4) Tingkat Penyelesaian pekerjaan.
- b. Tingkat kepatuhan pada peraturan.
  - 1) Ketaatan pada peraturan kerja.
  - 2) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

### 3. Pengukuran Peningkatan Kedisiplinan

Dalam penelitian ini mengenai peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yang dapat diukur dengan melihat kehadiran guru di madrasah. Dalam hal ini peneliti mencoba merekonstruksikan atau mengadaptasi dari teori menurut Thomas yang ditulis oleh E. Mulyasa, "*The psychologist's production function*", yang pada fungsi ini melihat produktivitas dari segi keluaran, perubahan perilaku yang terjadi pada peserta didik, dengan melihat karakter yang dibentuk pada pribadi peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu di sekolah,"<sup>32</sup> teori ini yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pada pendidikan karakter tersebut. Lebih singkatnya yaitu pendidikan karakter dapat diukur melalui perubahan perilaku yang

---

<sup>31</sup> Hafidullah, *Manajemen Guru, Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 49

<sup>32</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 93-95

terjadi pada kondisi awal sebelum adanya pendidikan karakter tersebut hingga adanya proses waktu tertentu dalam pelaksanaan pendidikan karakter tersebut.

Kajian terhadap efektivitas pendidikan yang memiliki tahapan dan waktu panjang, menimbulkan berbagai pertanyaan tentang indikator efektivitas pada setiap tahapannya. Sama halnya dengan penelitian ini tentang peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang memiliki tahapan dan waktu panjang, sehingga diperlukan juga penyusunan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program tersebut. Dalam hal ini peneliti mencoba merumuskan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja guru yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

- a. Tingkat ketepatan waktu.
  - 1) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
  - 2) Disiplin saat jam kerja
  - 3) Disiplin pada jam pulang kantor.
  - 4) Tingkat Penyelesaian pekerjaan.
- b. Tingkat kepatuhan pada peraturan.
  - 1) Ketaatan pada peraturan kerja.

---

<sup>33</sup> Hafidullah, *Manajemen Guru, Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 49

2) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

Dengan adanya indikator-indikator yang telah dirumuskan di atas diharapkan nantinya dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Hal tersebut penting untuk dilakukan pengukuran keberhasilan, karena bertujuan untuk mengetahui perkembangan atau perubahannya.

## 2. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk melengkapi data dan pengetahuan dalam proses penelitian ini, ada data penelitian yang relevan dengan tema yang penulis angkat, yaitu:

*Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Edris, yang berjudul *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi*. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru bidang perencanaan program kegiatan pembelajaran di MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi? (2) bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru bidang pelaksanaan kegiatan pembelajaran di MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi? (3) bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru bidang evaluasi kegiatan pembelajaran di MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan beberapa hal: *pertama*, peran kepala madrasah

dalam meningkatkan kinerja guru bidang perencanaan pembelajaran yaitu melalui pelatihan atau diklat yang memfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar. *Kedua*, peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru bidang pelaksana pembelajaran yaitu mengikuti beberapa program diklat dan seminar bidang kurikulum serta memberikan motivasi melalui kegiatan pengarahan, supervisi kelas dan mengecek perangkat kegiatan belajar mengajar. *Ketiga*, peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru bidang evaluasi pembelajaran yaitu melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh guru setiap akhir semester, kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan serta memberi solusi bila ada hambatan serta kepala madrasah selalu memberikan dorongan, motivasi dan bimbingan terhadap bawahannya. Selain itu yang *pertama*: 1) Proses perencanaan program untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan atau diklat, MGMP dan supervisi kelas pada pengembangan kurikulum 2013 dan kegiatan KBM, serta mengembangkan kelengkapan Perangkat rencana RPP, Prota, Promes, Silabus dan lain- lainnya. 2) Kepala madrasah merancang Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasana demi program untuk meningkatkan pelayanan guru atau karyawan. 3) Kepala madrasah menanamkan jiwa disiplin dilingkungan madrasah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja. 4) Kepala madrasah melakukan penyesuaian penempatan jabatan. Yang *kedua*, 1) Kepala madrasah melaksanakan program kegiatan untuk meningkatkan kemampuan guru melalui beberapa program diantaranya diklat metode pengajaran, mengikuti seminar bidang kurikulum. 2) Kepala madrasah memberikan motivasi dengan



melakukan pengawasan kinerja guru dan karyawan secara langsung dan tidak langsung dalam kegiatan mengawasi dan memberi pengarahan kegiatan supervisi kelas dan mengecek perangkat belajar mengajar demi meningkatkan kinerja guru. 3) Kepala madrasah menciptakan suasana kinerja guru di ruang yang nyaman, menyenangkan dan mampu memberikan teladan baik. Yang *ketiga*, 1) Kepala madrasah melakukan evaluasi dengan cara melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh guru di MTs Al Amiriyyah yang dilakukan setiap akhir semester. 2) Kepala madrasah untuk selalu memberikan dorongan, motivasi dan bimbingan terhadap bawahannya melaksanakan kinerja guru. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu kepala madrasah sebagai motivator namun terdapat perbedaan yakni penelitian tersebut berfokus pada peningkatan kinerja guru sedangkan peneliti akan meneliti variabel yang lain yakni peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplin guru.<sup>34</sup>

**Kedua**, Penelitian yang dilakukan oleh Novi Handayani dengan judul *Implementasi Nilai-nilai Kedisiplinan di Sekolah Dasar Negeri Margoyasan*.<sup>35</sup> Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) bagaimana implementasi nilai-nilai kedisiplinan di Sekolah Dasar Negeri Margoyasan, Yogyakarta?. Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata

---

<sup>34</sup>Achmad Edris, *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi*, Tesis, Jember: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021, h.viii.

<sup>35</sup> Novi Handayani, *Implementasi Nilai-nilai Kedisiplinan di Sekolah Dasar Negeri Margoyasan* Universitas Negeri Yogyakarta, tahun 2014 8

pada suatu konteks secara alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif Observasi digunakan untuk memperoleh data dari situasi sosial yang dipilih oleh peneliti. Data yang diperoleh terdiri dari empat pelaku (kepala sekolah, guru kelas atau bidang studi dan siswa). Pedoman observasi yaitu mengenai implementasi nilai-nilai kedisiplinan dan hambatan-hambatan yang dihadapi di sekolah dasar negeri margoyasan, yogyakarta pedoman wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah, guru dan siswa.

Hasil implementasi nilai-nilai kedisiplinan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru melalui unsur disiplin, yaitu peraturan, hukuman, penghargaan, dan konsistensi. Namun, dalam prakteknya kepala sekolah hanya menerapkan peraturan untuk dewan guru tanpa adanya penerapan hukuman, penghargaan, maupun konsistensi. Penerapan tata tertib di sekolah dilihat dari bagaimana dewan guru menaati peraturan sekolah, bersikap tertib, dan disiplin untuk mengontrol sikap dan perilakunya sehari-hari. Apabila dewan guru menaati tata tertib sekolah berarti mereka telah disiplin dan tertib. Sebaliknya jika dewan guru tidak taat peraturan berarti mereka tidak disiplin dan tertib. Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian penuli ini yaitu penelitian tersebut menitik beratkan pada aspek guru meningkatkan dan memaksimalkan kembali implementasi nilai-nilai kedisiplinan melalui penerapan peraturan, hukuman, penghargaan, dan konsistensi kepada semua siswa di sekolah. Sedangkan penelitian penulis lebih kepada peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan

kedisiplinan guru dan membangkitkan semangat guru untuk datang tepat pada waktunya. Namun terdapat persamaan dalam penelitian tersebut yaitu membahas tentang upaya meningkatkan kedisiplinan guru.

**Ketiga,** Penelitian Totok Sudarmanto dengan judul *Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember*.<sup>36</sup> Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) Bagaimana tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember sebagai seorang leader dalam mengembangkan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember ? (2) Bagaimana tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember sebagai seorang manager dalam mengembangkan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember ?. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitiannya yaitu kepala madrasah, KaTU, waka humas, waka kurikulum dan guru. Hasil dari penelitian tersebut antara lain yaitu 1) Sebagai *leader*, Kepala Madrasah melakukan tugas dan tanggung jawabnya selaku *innovator* dan *motivator* serta memberikan komitmen terhadap guru agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional. 2) Sebagai *manager*, Kepala Madrasah melakukan tugas dan tanggung jawabnya selaku *administrator* serta mampu mengembangkan profesionalisme guru melalui tugas dan tanggung jawabnya. Kesimpulannya bahwa kepala madrasah memiliki peran sebagai leader dan manager, dalam perannya sebagai leader, kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai innovator dan motivator, dalam perannya sebagai manager, kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai

---

<sup>36</sup> Totok Sudarmanto, *Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember*, Tesis, Jember: Program Pascasarjana Institute Agama Islam Negeri Jember, 2019, h.iv.

administrator. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu membahas mengenai peran kepala madrasah, adapun perbedaannya penelitian tersebut membahas peran kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru sedangkan peneliti membahas mengenai peran kepala madrasah sebagai motivator dalam membina disiplin kerja guru.

**Keempat,** Penelitian yang ditulis oleh Nelvi Van Gobel Philip yang berjudul *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Atinggola*. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu Merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis, yaitu 1) Bagaimanakah peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan disiplin di SMP Negeri 1 Atinggola? 2) Faktor-faktor apa yang menyebabkan kurangnya disiplin di SMP Negeri I Atinggola?. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti memulai kajiannya dengan ide filosofikal yang menggambarkan tema utama. Translasi dilakukan dengan memasuki wawasan persepsi informan, melihat bagaimana mereka melalui suatu pengalaman, kehidupan dan memperlihatkan fenomena serta mencari makna dari pengalaman informan. Sumber data diperoleh dari kepala Sekolah dan guru pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi.<sup>37</sup>

Dari hasil penelitian peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Atinggola belum maksimal baik itu kepala sekolah sebagai pemimpin, manajer, pendidik, motivator, administrator,

---

<sup>37</sup> Nelvi Van Gobel Philip, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Atinggola*. 2015. 4

superisior, inovator, edukator. Padahal hal tersebut sangat di perlukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

Persamaan penelitian Nelvi Van Gobel Philip dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang. Kedisiplinan Guru dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif. Sedangkan perbedaan pada Nelvi Van Gobel Philip berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang belum maksimal. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan berkaitan dengan bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

**Kelima,** Penelitian yang ditulis oleh Syukri *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah*.<sup>38</sup> Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu (1) bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli? (2) bagaimana prosedur dan langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli? (3) bagaimana faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli?. Penelitian ini menggambarkan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Tolitoli yang dipaparkan secara mendalam dengan prosedur dan langkah konkrit kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan serta faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala

---

<sup>38</sup> Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah*, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2012. 5

sekolah. Hasil dari penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa : 1) peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli, berdasarkan hasil penelitian di lokasi menunjukkan bahwa peranan kepala madrasah telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pendekatan normatif, yang dapat membujuk atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, dengan keahlian dalam bidang studi yang diajarkannya. (2) Prosedur dan langkah-langkah yang diambil kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli adalah melakukan pengawasan dengan pendekatan musyawarah, komunikasi, perencanaan, koordinasi, evaluasi, dengan penerapan ini akhirnya semua maksud akan terwujud untuk meningkatkan kinerja guru. (3) Faktor pendukung dan penghambat peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli, juga berdasarkan hasil penelitian maka dapat digambarkan bahwa untuk mendukung semua program kepala sekolah yang dapat menentukan adalah faktor internal dan eksternal, sarana dan prasarana, metode dan program, lingkungan dan lain sebagainya dapat mendukung semua kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru, dapat juga menghambat segala kegiatan yang telah direncanakan, dengan demikian perlu adanya kesadaran semua pihak dengan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Persamaan penelitian milik Syukri dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan yang berupa penelitian yang bersifat

deskriptif kualitatif. Kedua penelitian juga sama-sama mengkaji tentang gambaran kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan penelitian Syukri dengan penelitian ini terletak pada kedalaman kajian kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan serta sasaran kajiannya dimana penelitian Syukri lebih mengarahkan kajian pada kinerja guru. Sedangkan penelitian kajian penelitian ini difokuskan pada kajian kedisiplinan guru. Dari pemaparan penelitian yang telah ada sebelumnya, persamaan yang ada antar penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, sehingga yang terfokuskan hanyalah kepada peran kepala madrasah dalam menjalankan fungsinya, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terfokus pada kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru agar lebih semangat dan dapat menaati peraturan yang ada maka peneliti mengambil judul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru”.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menekankan catatan dengan deskripsi kalimat yang rinci, lengkap, mendalam yang menggambarkan situasi yang sebenarnya guna mendukung penyajian data.<sup>39</sup> Pendekatan ini merupakan cara yang tepat untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif dimana penelitian ini berupaya mendeskripsikan secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks, tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi.<sup>40</sup> Adapun metode yang digunakan adalah studi kasus tentang peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo. penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan suatu keadaan secara rinci dan mendalam, baik mengenai perseorangan secara individual, maupun kelompok lembaga organisasi sekolah. Penelitian ini dilakukan dengan melalui penelitian lapangan (*field research*) dimana untuk mendapatkan data yang akurat serta obyektif, maka peneliti datang langsung ke lokasi penelitian.

---

<sup>39</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta, 2014), 96.

<sup>40</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, 92.



## B. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mengharuskan peneliti melakukan kegiatan secara langsung, sebab peran peneliti yang menentukan proses dan tahapan untuk melakukan kegiatannya.<sup>41</sup> Disebabkan peneliti merupakan instrument kunci mengharuskan peneliti melakukan partisipasi sekaligus dengan melakukan pengumpulan data, sedangkan yang lain merupakan penunjang. Peneliti melakukan pemilihan sumber data, menggali data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, dan membuat kesimpulan. Peneliti hadir langsung dalam lembaga berinteraksi langsung dengan sumber data untuk mendapatkan data yang baik dan bisa dipertanggung jawabkan.

## C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan lokasi penelitian dengan mempertimbangkan tempat, pelaku, dan kegiatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada substansi masalah yang menarik untuk diteliti dan beberapa alasan akademik. Penulis melakukan penelitian di Madin Al-Hidayah yang terletak di Desa Nglayang Kecamatan Jenangan, Kabupaten Ponorogo.

## D. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah subjek dimana data dapat diperoleh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data adalah subjek tempat asal data dapat diperoleh.<sup>42</sup> Terkait dengan penelitian ini yang akan dijadikan sebagai sumber

---

<sup>41</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 117.

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 213.

data pokok (primer) adalah mereka yang terlibat secara langsung dalam pengupayaan peningkatan kedisiplinan guru yakni: kepala madrasah, guru, dan siswa.

Sedangkan data sekunder yakni data yang diperoleh dari pihak lain yang terkait dengan penelitian sehingga menjadi lebih valid. Adapaun yang menjadi pendukung untuk mendapatkan informasi ini dalam penelitian ini adalah: sejarah singkat berdirinya Madin Al-Hidayah, letak geografis, struktur organisasi, visi, misi dan tujuan.

#### **E. Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini, penelitian menggunakan sejumlah prosedur pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat serta valid dalam suatu penelitian, berbagai hal yang dapat dilakukan untuk memperoleh data tersebut. Maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

- a. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, dan hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Observasi adalah melakukan pengamatan langsung dilapangan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan.<sup>43</sup> Observasi dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipatif

---

<sup>43</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991),63

yaitu dengan cara penulis memasuki lapangan dan mengamati situasi sosial yang ada di TPA madin al-hidayah.

Pengamatan dilakukan untuk mengambil data yang sesuai dengan situasi yang di nyata. Dalam melakukan pengamatan penulis juga mencatat dan melakukan apa yang dikerjakan oleh informan atau sumber data. Dengan observasi partisipatif penulis dapat menemukan sumber data yang lengkap, jelas, dan mengetahui makna dari setiap perilaku yang ada didalam lingkungan madrasah tersebut.

- b. Interview atau wawancara, Metode wawancara merupakan suatu percakapan tanya jawab lisan antar dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Menurut Arikunto, wawancara dapat dikatakan pula sebagai bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi dari narasumber atau informan.<sup>44</sup> Wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai yang memberikan jawaban atas wawancara itu. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan dua cara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur menggunakan seperangkat pertanyaan baku secara tertulis sebagai pedoman untuk wawancara, sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas yaitu penulis tidak menggunakan pedoman wawancara.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), 128.

<sup>45</sup> S. Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), H. 113

Fokus wawancara yang penulis lakukan adalah menyangkut peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kualitas kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah Nglayang Jenangan Ponorogo.

- c. Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman tersebut. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>46</sup> Metode dokumentasi ini digunakan dengan maksud untuk memperoleh data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap data primer yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara. Dokumen yang dianalisis merupakan dokumen yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dokumen-dokumen tersebut dapat membantu untuk memecahkan masalah-masalah dalam penelitian di Madin Al-Hidayah.

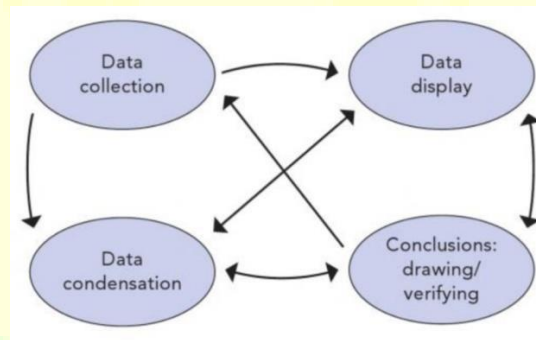
#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah

---

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 231.

dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai pada tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Milles dan Huberman dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data condensation* (kondensasi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing or verifications* (penarikan kesimpulan atau verifikasi).



Gambar 3.1. Komponen dalam Analisis Data (interactive model)

#### 1. *Data Condensation* (kondensasi data)

Data yang ada mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data yang dikumpulkan melalui penulisan catatan lapangan, transkrip atau hasil data wawancara, dokumen-dokumen dan bahan empiris lainnya. Dengan proses kondensasi diharapkan data lebih akurat. Hal itu disebabkan pada proses kondensasi data diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan secara kontinu atau terus menerus. Kemudian berbagai data yang diperoleh, dikumpulkan, di analisis dan dipadatkan untuk menajamkan, memilah, memfokuskan,

membuang dan menata data sehingga dapat diverifikasi menjadi kesimpulan akhir. Dalam penelitian kualitatif, data dapat ditransformasikan dalam banyak cara melalui pemilihan, ringkasan dan parafrase.

## 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah kondensasi data tahapan selanjutnya yaitu penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Umumnya penyajian data yang digunakan yakni teks yang bersifat naratif. Tujuannya yaitu untuk memudahkan memahami apa yang terjadi serta melanjutkan kerja selanjutnya berdasarkan informasi yang telah dipahami. Dalam penelitian ini penyajian data akan dilakukan dengan teks naratif.

## 3. *Drawing and Verifying Conclusions* (Kesimpulan)

Langkah yang berikutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang telah disampaikan di awal masih bersifat sementara, dan akan berubah setelah adanya bukti-bukti yang diperoleh saat pengumpulan data.<sup>47</sup> Namun apabila bukti-bukti yang diperoleh bersifat valid dan terbukti kebenarannya serta sesuai dengan kesimpulan di awal, maka kesimpulan yang dikemukakan bersifat konsisten dan kredibel. Kesimpulan dalam penelitian ini merupakan temuan.

---

<sup>47</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 252.

## G. Keabsahan Data

Pada penelitian ini untuk menguji keabsahan data penelitian ini, peneliti tentunya menggunakan kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Presistent observation* (ketekunan pengamatan) Merupakan mengadakan observasi secara terus-menerus terhadap objek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung dilokasi penelitian. Ketekunan pengamatan yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data berdasarkan "seberapa tinggi derajat ketekunan peneliti di dalam melakukan kegiatan pengamatan".<sup>48</sup>
2. Triangulasi Merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data. Triangulasi dilakukan dengan cara mengecek hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi serta mengecek kembali data yang diterima dari informan satu dengan informan yang lainnya. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti mengumpulkan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitasnya, yakni kredibilitas data dengan teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Umar Sidiq, Dll, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019) ,92

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 372

3. Menggunakan bahan referensi dalam hal ini, laporan peneliti dilengkapi dengan foto-foto. Selain itu juga dilengkapi dengan dokumen autentik yang berhubungan dengan fokus penelitian sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN

##### 1. Sejarah Berdirinya Madrasah Diniyah Al-Hidayah

Madrasa Diniyah Al-Hidayah, awal mulanya madrasah beroperasi kembali atau aktif kembali. Awalnya tanpa disengaja Bapak Ridwan Khanafi, Mbah Sirius, dan Bpk Edy Purwanto bertemu dan duduk di serambi masjid sambil membicarakan pentingnya ilmu dan akhlak usia dini, tiba-tiba muncul dari angan-angan Mbah Sirius setelah melihat bangunan gedung madrasah yang sudah lama tidak aktif beliau mengajak kembali untuk menghidupkan madrasah yang sudah lama fakum dan beliau bertiga menyetujui ide yang diusulkan mbah Sirius seketika itu juga dibentuklah susunan pengurus sementara madrasah diniyah Al-Hidayah yaitu bapak Ridwan Khanafi sebagai kepala madin, Mbah Sirius sebagai penasehat dan bapak Edy sebagai kepala komite.

Madrasah Diniyah AL-Hidayah merupakan lembaga pendidikan madrasah diniyah yang bernaung di lembaga pendidikan ma<sup>ar</sup>if yang sekarang terkenal dengan RMI. Madrasah Diniyah didirikan oleh bapak Ridwan Khanafi yang di bantu oleh Ibu Siti Juariyah yaitu istri beliau, yang didirikan pada tanggal 20 Juni 2010, sampai saat ini Madrasah Diniyah AL-Hidayah senantiasa berkomitmen kepada umat dalam mendidik generasi muda yang berjiwa islami. Dalam perkembangannya madrasah diniyah AL- Hidayah mengalami

perkembangan yang baik, yang awalnya satrinya berjumlah belasan anak sampai saat ini santri yang mengenyam pendidikan di madrasah ini berjumlah sekitar 80 santri lebih dan yang awalnya gurunya hanya 2 orang, dengan seiring berjalanya waktu, guru pendidik di madrasah ini bertambah menjadi 7 guru yang aktif dalam mengajar di madrasah Diniyah AL-Hidayah. Madrasah Diniyah AL-Hidayah merupakan lembaga madrasah non formal yang di mulai dari jam 14.00 sampai jam 17.00 dan Madrasah Diniyah AL-Hidayah adalah satu-satunya Madrasah di desa Nglayang yang terdaftar di kemenag Ponorogo.<sup>50</sup>

## 2. Identitas Madrasah

Nama : AL- HIDAYAH  
Alamat : Dkh.krajan I  
Desa : Nglayang  
Kecamatan : Jenangan  
Kabupaten : Ponorogo  
Provinsi : Jawa Timur  
Kode Pos : 63471  
No.Tlp : 082143650422  
Tahun Berdiri : 2010  
Pendiri : Sirius  
Pimpinan : Ridwan Khanafi

---

<sup>50</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi 1/D/24-3-2022

### 3. Visi dan Misi MADIN AL-HIDAYAH

#### a. Visi

Membangun generasi Islam yang berilmu, beramal dan bertaqwa yang berlandaskan ajaran Islam ahlussunah wal jama'ah dan berakhlak mulia.

#### b. Misi

- 1) membentuk generasi yang mulia.
- 2) membentuk generasi yang beramal.
- 3) membantuk generasi yang bertaqwa yang berlandaskan ajaran ahlussunah wal jama'ah.
- 4) membentuk generasi yang berakhlak baik.

### 4. Data guru

**Tabel 4.1 Data Guru Madin Al-Hidayah**

No.	Nama	Alamat
1.	Ridwan Khanafi	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo
2.	Siti Juwariyah	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo
3.	Rizza Abrori, S.Pd	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo
4.	Nur Kholisani, S.H	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo
5.	Darul Muslikah, S.Ud	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo
6.	Eva Lailatul Maghfiroh	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo
7.	Tri Susanto	Ds. Nglayang, Jenangan Ponorogo

## 5. Data siswa

**Tabel 4.2 Data Siswa Madin Al-Hidayah**

No	Kelas	Jumlah
1	Kelas TK	8
2	Kelas 1 SD/MI	15
3	Kelas 2 SD/MI	15
4	Kelas 3 SD/MI	9
5	Kelas 4 SD/MI	15
6	Kelas 5 SD/MI	7
7	Kelas 6 SD/MI	8
Total		77

## 6. Sarana dan Prasarana

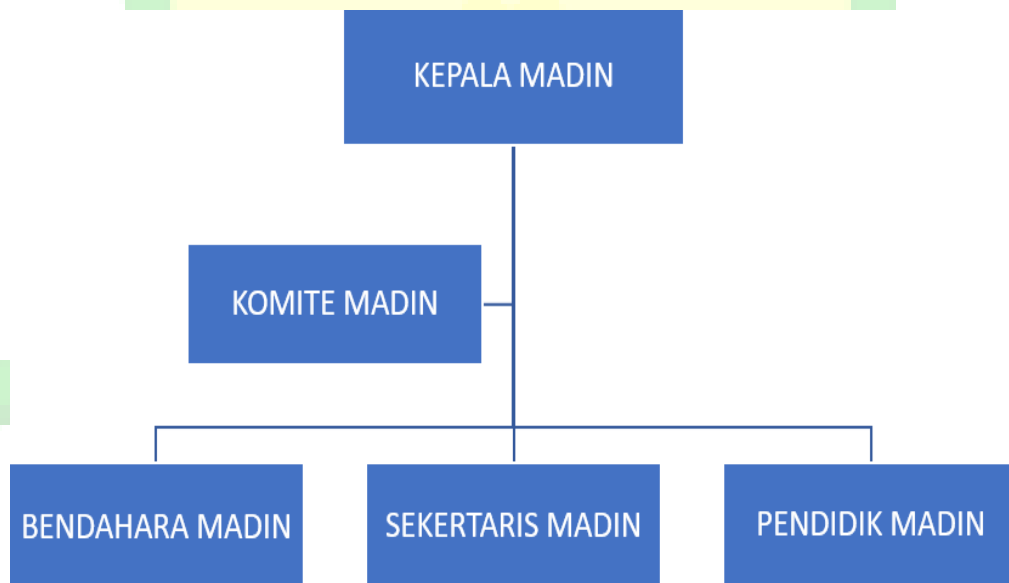
Madin Al-Hidayah merupakan lembaga pendidikan yang berdiri dari tahun 2010 sampai sekarang. Sarana dan prasarana sendiri cukup menunjang proses pembelajaran dan kegiatan yang ada di Madrasah. Sarana prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan sebagai penunjang atau pendukung dalam kegiatan Madrasah. Sarana dan prasarana sendiri membantu proses kegiatan sehingga tujuan kegiatan dapat tercapai. Berikut merupakan sarana dan prasarana yang ada di Madin Al-Hidayah:<sup>51</sup>

<sup>51</sup> Lihat transkrip dokumen 01/24-3-2022

Tabel. 4.3 Data Sarana Dan Prasarana Madin Al-Hidayah

NO	Nama Barang	Jumlah Barang	Keadaan Barang
1	Ruang Kelas	4 Ruang	Baik
2	Masjid	1 Ruang	Baik
3	Kamar Mandi	2 Ruang	Baik
4	Ruang Guru Dan Kepala Sekolah	1 Ruang	Baik
5	Halaman	1 Ruang	Baik

#### 7. Struktur Organisasi Lembaga



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga

**ICM**  
P O N O R O G O

## B. PAPARAN DATA

### 1. Bentuk Motivasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Madin Al-Hidayah Ngalayang Jenangan Ponorogo

Motivasi adalah dorongan seseorang dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik yang ditandai dengan beberapa indikator atau karakteristik yang menunjukkan motivasi, seperti perilaku, upaya, kerajinan, perhatian, kedisiplinan ketekunan dan lain-lain, atau penggerak yang dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Ridwan Khanafi selaku kepala madrasah:

Sebagai kepala madrasah melihat motivasi guru yang masih harus terus ditingkatkan mulai dari tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, kedisiplinan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri untuk terus maju dan kemandirian dalam bertindak. Karena tidak semua guru di sini memiliki motivasi yang tinggi ada beberapa yang memiliki motivasi tinggi dan juga rendah. Dan saya melihat hal tersebut dari bagaimana ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>52</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Riza selaku guru madin sebagai seorang guru kita juga memerlukan adanya motivasi sebagai penyemangat dalam membangkitkan rasa tanggung jawab kita dalam menjalankan kewajiban kita.<sup>53</sup> Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa guru juga memerlukan adanya motivasi guna meningkatkan kedisiplinan guru. Dari sini dapat diketahui bahwa guru di Madin Al-Hidayah perlu

<sup>52</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>53</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

diberikan motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Perbedaan antara guru yang mempunyai motivasi tinggi dan motivasi rendah dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan kepala madrasah:

Guru-guru yang memiliki motivasi rendah terlihat dari sikap yang ditunjukkan yaitu: rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, rendahnya prestasi yang dimiliki, kurangnya kemampuan dalam mengembangkan diri, kurang memiliki keterampilan dalam mengembangkan kemampuan diri, mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari sikap dan prilakunya seperti bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, datang tepat waktu, mengisi jam pelajaran sesuai jadwal, sekalipun tidak datang kesekolah selalu minta izin dan memberikan alasan yang logis, memiliki kreativitas yang tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk maju.<sup>54</sup>

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak Riza menyatakan:

Guru yang memiliki motivasi rendah terlihat dari sikapnya yaitu sering terlambat masuk pada saat jam pelajaran, kurang disiplin waktu, lebih sering memberikan catatan kepada siswa dari pada menjelaskan materi yang di ajarkan, sering datang terlambat dan pulang lebih awal pada saat jam mengajar, sedangkan guru yang mempunyai motivasi tinggi terlihat dari sikapnya yaitu datang tepat pada waktunya dll kebalikannya dari guru yang memiliki motivasi rendah.<sup>55</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan dalam mematuhi tata tertib madrasah sering dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh guru yang memiliki motivasi rendah, ada beberapa guru yang memiliki tanggung jawab yang rendah seperti tidak melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi dapat melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi peneliti di lapangan sikap guru yang memiliki motivasi rendah dan

---

<sup>54</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>55</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

tinggi memiliki perbedaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.<sup>56</sup>

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan murid agar disiplin dalam menjalankan tugasnya dalam proses belajar mengajar seperti datang tepat waktu dll. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah bapak Ridwan :

Kedisiplinan secara umum itu adalah orang yang menepati atau mematuhi apa yang menjadi kewajibannya. Kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah itu ya sudah lumayan bagus artinya bagus yang pertama mereka hadirnya sebelum jam 14.15, mereka mengajarnya tepat waktu keluarnya juga tepat waktu, terus pulang setelah jam pulang, namun terkadang masih ada beberapa guru yang datangnya sedikit terlambat dikarenakan terkadang masih ada pekerjaan lain yg belum selesai atau terkadang ada rapat di sekolah pagi tempat beliau mengajar.<sup>57</sup>

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak riza menyatakan, bahwa kedisiplinan adalah mematuhi aturan yang ada. Kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah sudah mematuhi aturan yang ada dan datang dan pulang tepat pada waktunya.<sup>58</sup> Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa kedisiplinan guru di Madin Al- Hidayah sudah bagus dalam artian para guru sudah mematuhi aturan dan datang tepat pada waktunya dan pulang juga pada waktunya.<sup>59</sup>

Dalam hal ini kepala madrasah mempunyai peran penting sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru mulai dari ketepatan kehadiran di madrasah dan bagaimana cara kepala madrasah

<sup>56</sup> Lihat Transkrip Observasi Nomor: 01/O/ 26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>57</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>58</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>59</sup> Lihat Transkrip Observasi Nomor: 01/O/ 26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian



menegur guru yang tidak disiplin. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah bapak Ridwan:

Kedisiplinan itu ditingkatkan, artinya ditingkatkan itu kalau dulu mungkin jam 14.10 baru datang, sekarang 10 menit sebelum masuk ke kelas guru-guru sudah ada di madrasah, dan 5 menit sebelum bel guru-guru sudah siap-siap dan ketika bel berbunyi guru-guru sudah siap langsung masuk ke dalam kelas masing-masing. Kepala madrasah yang pertama menyampaikan bahwa kedisiplinan itu penting, yang kedua saya memantau kedisiplinan itu sudah dilaksanakan apa belum. Ketika ada yang belum melakukan itu belum berdisiplin diri terpaksa ditegur secara langsung. Misalnya Kita sudah sama sama dewasa tidak perlu dengan marah-marah, kita sampaikan saja bahwa njenengan-njenengan itu berkewajiban untuk memberi contoh yang baik untuk siswa nya.<sup>60</sup>

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak riza menyatakan:

Dalam hal ini kepala madrasah tidak hanya menegur namun kepala sekolah juga biasanya memberikan contoh, jadi mentauladani sikap, jadi tidak dengan kata-kata tapi beliau lebih memotivasi guru-guru itu dari segi sikap, contoh perilaku beliau yang ditunjukkan misalnya mulai dari berangkat lebih awal, kemudian beliau mencontohkan sholat ashar berjamaah. Itu yang paling kelihatan. Selain itu dalam mengatasi guru yang tidak disiplin kepala madrasah itu melakukan pendekatan personal dan pendekatan interpersonal.<sup>61</sup>

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan cara menegurnya itu dengan cara pertama memberikan contoh tauladan yaitu dengan datang lebih awal dan mencontohkan atau mengajak sholat ashar berjamaah. Selain itu beliau dalam menghadapi atau menegur guru yang tidak disiplin biasanya dengan melakukan pendekatan personal dan pendekatan interpersonal dan untuk melihat kedisiplinan kehadiran guru dengan cara melakukan absensi yang nanti gambarnya dapat dilihat di bagian lampiran.<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>61</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>62</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Peran kepala madrasah selain meningkatkan kedisiplinan guru juga harus menciptakan Susana yang aman dan nyaman untuk para guru dan murid yang berada di madrasah. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah:

Dalam menciptakan suasana lingkungan madrasah yang nyaman dan aman kita biasanya selalu menjaga kebersihan lingkungan madrasah mulai dari menjaga kebersihan kelas, kerapihan kelas, kebersihan kamar mandi, tempat wudhu, kebersihan halaman madrasah, kerapian pakaian atau sragam dan kebersihan tempat beribadah atau masjid. Selain itu kita juga menjaga hubungan yang baik antara guru, kepala madrasah dan murid, dengan cara ketika bertemu saling menyapa dengan baik, saling rukun dan damai antar guru dan kepala madrasah, ketika menegur tidak perlu adanya marah-marah pada saat guru tidak disiplin, kita dapat menyampaikan secara baik-baik. Kepala madrasah akan menyampaikan bahwa anda sudah sekian kali dalam catatan saya njenengan terlambat sekian kali dan saya minta sampean memperbaiki diri, artinya kepala madrasah tidak akan memberikan sanksi, tidak perlu memaki-maki, mereka sudah paham dan segera memperbaiki diri.<sup>63</sup> Selain itu kepala Madrasah juga memberikan *reward* bagi guru yang rajin, disiplin atau berprestasi. Ya tetep saya memberikan *rewards* dalam arti saya memberikan kesempatan beliau untuk mengembangkan diri.

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak Riza menyatakan:

Dalam menciptakan suasana yang aman dan nyaman kepala madrasah selalu memperhatikan kebersihan lingkungan, kelas, kantor dan fasilitas yang lainnya. Untuk keamanan ketika jam istirahat kita selalu mengawasi anak-anak ketika bermain dan kita melarang anak-anak dan guru untuk membeli jajan diluar area madrasah dikarenakan untuk menjaga anak-anak tetap dalam keadaan aman. Ketika ada guru yang berprestasi kepala madrasah akan memberi pujian dan memberi bonus. Jadi ada beberapa perubahan ketika beliau-beliau itu sudah ditegur meskipun kadang kala ada juga yang malah nekat seperti yang kadang-kadang ketika ditegur itu sudah lurus sudah bagus, tapi mungkin karena suatu kondisi tertentu kemanusiaan balik lagi.<sup>64</sup>

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa peran kepala madrasah dalam menciptakan suasana yang aman dan nyaman yaitu dengan cara selalu menjaga kebersihan lingkungan madrasah mulai dari menjaga kebersihan kelas, kerapihan kelas, kebersihan kamar mandi, tempat wudhu, kebersihan halaman

<sup>63</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>64</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

madrasah, kerapian pakaian atau sragam dan kebersihan tempat beribadah atau masjid, ketika menegur tidak perlu adanya marah-maraha pada saat guru tidak disiplin, kita dapat menyampaikan secara baik-baik. kita tidak perlu adanya marah-maraha pada saat menegur guru yang tidak disiplin, kita dapat menyampaikan secara baik baik, berkomunikasi dengan baik saling tegur sapa ketika bertemu dan selain itu kepala madrasah juga memberikan *reward* bagi guru yang rajin dan disiplin dan ketika ada pelatihan guru itu juga bisa mengikutinya untuk mengembangkan diri.<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi penulis mengambil kesimpulan bahwa pelanggaran kedisiplinan dalam mematuhi tata tertib madrasah sering terjadi di Madin Al-Hidayah dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh guru yang memiliki motivasi rendah, ada beberapa guru yang memiliki tanggung jawab yang rendah seperti terlambat masuk mengajar ke kelas, kurang disiplin waktu, sering datang terlambat, pulang lebih awal, bahkan tidak masuk mengajar pada saat jam kerja. Hal ini dilihat dari masih adanya kelas yang kosong, terutama pada saat hari sabtu. Sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari besarnya tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajiban yang dijalankannya dan datang tepat pada waktunya. Hal ini terlihat dari beberapa kali peneliti menemukan beberapa guru yang datang tepat waktu sesuai jadwalnya dan memiliki keterampilan yang tinggi. Selain itu upaya kepala

---

<sup>65</sup> Lihat Transkrip Observasi Nomor: 01/O/ 26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

madrasah dalam menciptakan suasana lingkungan madrasah yang nyaman dan aman kita biasanya selalu menjaga kebersihan lingkungan madrasah mulai dari menjaga kebersihan kelas, kerapian kelas, kebersihan kamar mandi, tempat wudhu, kebersihan halaman madrasah, kerapian pakaian atau sragam dan kebersihan tempat beribadah atau masjid. Selain itu kita juga menjaga hubungan yang baik antara guru, kepala madrasah dan murid, dengan cara ketika bertemu saling menyapa dengan baik, saling rukun dan damai antar guru dan kepala madrasah, ketika menegur tidak perlu adanya marah-marah pada saat guru tidak disiplin, kita dapat menyampaikan secara baik-baik. Kepala madrasah akan menyampaikan bahwa anda sudah sekian kali dalam catatan saya njenengan terlambat sekian kali dan saya minta sampean memperbaiki diri, artinya kepala madrasah tidak akan memberikan sanksi, mereka sudah paham dan segera memperbaiki diri. Selain itu kepala Madrasah juga memberikan *reward* bagi guru yang rajin, disiplin atau berprestasi. Kepala madrasah memberikan *rewards* dalam arti memberikan kesempatan beliau untuk mengembangkan diri. kepala madrasah juga memberikan *reward* bagi guru yang rajin dan disiplin akan mendapat ucapan selamat, memberikan bonus dan ketika ada pelatihan guru itu juga bisa mengikutinya untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara diatas mengenai bentuk motivasi kepala madrasah di Madin Al-Hidayah yaitu: (a) pengaturan lingkungan fisik dapat kita lihat dari sarapas atau fasilitas yang

digunakan seperti ruang belajar, masjid, alat belajar dan pembelajaran dan lain-lain, (b) pengaturan suasana kerja hal ini dapat kita lihat dari lingkungan yang bersih, kelas yang bersih dan rapi dan lain-lain, (c) dalam melaksanakan kedisiplinan terkadang guru masih ada yang terlambat datang ke madrasah, (d) dalam hal ini kepala sekolah selalu memberi motivasi atau dorongan untuk para guru agar tetap semangat dalam mengajar, dan dapat lebih disiplin, (e) kepala madrasah biasanya memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dengan cara memberikan bonus kepada guru tersebut, (f) untuk penyediaan sumber belajar, anak-anak akan dibagikan buku pelajaran setiap akan naik kelas.

Secara lebih detail, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Table 4.4 Bentuk Motivasi Kepala Madrasah**

<b>BENTUK MOTIVASI KEPALA MADRASAH</b>	
Pengaturan lingkungan fisik	lingkungan fisik ini bisa berupa sarana dan prasarana, gedung, ventilasi udara dan pencahayaan yang ada disekolah yang memberikan kemudahan untuk guru dalam melaksanakan segala pekerjaannya.
Pengaturan suasana kerja	menciptakan suasana yang nyaman contohnya Ketika suasana kelas sedang tidak kondusif, guru mampu meredam suasana kelas agar lebih tenang, namun tanpa bentakan atau meninggikan suara.

Disiplin	disiplin bagi guru yaitu guru datang lebih awal untuk Bersiap mengajar, berpakaian rapi dan sopan, guru mengajar tepat waktu sesuai jadwal Pelajaran yang ditentukan.
Dorongan	Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru, memberi semangat untuk menjalankan tugasnya.
Penghargaan	Guru yang disiplin dan teladan akan diberikan penghargaan berupa bonus, atau akan diikutkan pelatihan.
Penyediaan sumber belajar	Penyediaan sumber belajar di madrasah yaitu setiap siswa dapat pinjaman buku dari madrasah

## 2. Keberhasilan Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo

Dalam penelitian ini mengenai keberhasilan kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yang dapat diukur dengan melihat kehadiran guru di madrasah. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala madrasah bapak Ridwan Khanafi:

Dalam memberikan pembinaan kedisiplinan, kepala madrasah menggunakan beberapa kesempatan misalnya rapat mingguan atau bulanan untuk mengingatkan kepada guru akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mengetahui kehadiran guru tepat pada waktunya atau tidak kepala madrasah biasanya melakukan absensi jadi setiap guru yang hadir akan langsung mengisi absensi yang telah disediakan, jadi dengan cara itu saya bisa mengetahui siapa saja guru yang terlambat dan tidak.

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa dengan cara melakukan absensi kepala madrasah dapat mengetahui ada berapa banyak guru yang terlambat dan guru yang tidak terlambat datang ke madrasah.<sup>66</sup> Hal ini juga dibuktikan dengan hasil dokumentasi absensi yang dilampirkan di bagian lampiran oleh peneliti.<sup>67</sup>

Gambaran kedisiplina guru dalam hal mengajar dapat diketahui melalui persiapan-persiapan yang dilakukan sebelum proses pembelajaran, pada saat pembelajaran ataupun setelah pembelajaran. Seperti ketepatan jam kehadiran guru

Dalam hal ini jam kehadiran guru selama ini jam 14.10 baru datang, untuk hal ini kepala madrasah meminta agar 10 menit sebelum masuk kelas guru sudah ada di madrasah, dan 5 menit sebelum bel guru sudah siap dan ketika bel berbunyi guru sudah siap langsung masuk ke dalam kelas masing-masing dan sebelum masuk kelas guru harus sudah mengetahui apa pelajaran dihari itu dan apa yang akan diajarkan ke murid.<sup>68</sup>

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak Riza menyatakan:

Dalam hal itu kepala madrasah selalu mengingatkan guru-guru agar tidak terlambat datang ke madrasah, atau jika guru tersebut berhalangan hadir seharusnya guru tersebut member kabar atau info agar dapat digantikan oleh guru yang lain agar murid tidak menunggu dan kelas menjadi kosong (tidak ada guru). Selama ini kepala madrasah juga member contoh dengan datang tepat waktu, namun ketika beliau mengetahui adanya guru yang terlambat beliau akan menegur langsung namun tidak dimarahin hanya diperingatkan.<sup>69</sup>

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa kepala sekolah selalu mengingatkan guru-guru agar menjaga kedisiplinan dengan cara datang tepat waktu dan ketika bel berbunyi sudah berada di madrasah. Ketika berhalangan hadir

<sup>66</sup> Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/ 26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>67</sup> Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 01/D/26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>68</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>69</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian



sebaiknya guru tersebut member kabar atau info kepada kepala sekolah agar dapat digantikan oleh guru yang lain.<sup>70</sup>

Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru mulai dari kehadiran, ketepatan waktu dll. Dengan memberikan motivasi terhadap guru yang sering terlambat dan tidak disiplin apakah adanya perubahan.

Adapun perubahan setelah guru mendapatkan motivasi yaitu dapat kita lihat mulai dari yang awalnya sering datang terlambat ke madrasah mulai dari jam 14.15 sekarang menjadi jam 14.10 sudah berada di madrasah dan yang awalnya pulang lebih awal atau tidak pada jamnya sekarang sudah pulang tepat pada waktunya dan mengikuti sholat ashar berjamaah.<sup>71</sup>

Hal serupa juga dikatakan oleh bapak Riza menyatakan Ada perubahan guru yang telah mendapat motivasi bisa kita lihat mulai dari kehadiran di madrasah dan ketika pada waktu sholat berjamaah, dan ketika pulang tepat pada waktunya dari situ kita dapat melihat perubahan yang ada.<sup>72</sup> Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru yang sering terlambat itu memberikan perubahan terhadap guru yang awalnya sering terlambat sekarang menjadi datang tepat waktu, memang perubahan itu tidak langsung berubah total tetapi perubahan itu terjadi perlahan seiring berjalannya waktu.<sup>73</sup>

Kepala madrasah dalam menyikapi kedisiplinan guru dapat kita lihat dari cara kepala madrasah menegur guru yang terlambat dan

---

<sup>70</sup> Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/ 26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>71</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/24-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>72</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

<sup>73</sup> Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/ 26-3-2022 Dalam Lampiran Hasil Penelitian



apakah itu dapat membuat perubahan dalam diri guru tersebut, dalam hal ini bapak Riza menyatakan bahwa Ada beberapa yang memang mendapat teguran secara langsung dan ada juga yang hanya dicatat dan nantinya akan dipanggil oleh kepala madrasah dan akan diberikan sanksi dan motivasi, setelah diberikan teguran dan motivasi biasanya dapat kita lihat beberapa hari kedepan apakah ada perubahan atau tidak.<sup>74</sup> Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa dengan adanya teguran dan sanksi yang diberikan hal ini dapat membawa perubahan guru menjadi lebih baik dan mematuhi aturan kedisiplinan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang telah dilakukan penulis mengambil kesimpulan bahwa pengukuran peningkatan keberhasilan itu dapat kita lihat dari yang pertama tingkat ketepatan waktu seperti disiplin pada jam kehadiran di Madrasah, disiplin saat jam pelajaran, disiplin pada jam pulang madrasah dan tingkat penyelesaian pekerjaan, yang kedua tingkat kepatuhan pada peraturan seperti taat atau mematuhi peraturan yang telah dibuat, dari observasi yang peneliti lakukan, keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dapat kita lihat dari mulai kehadiran guru yang awalnya dari jam 14.15 sekarang menjadi 14.10 dan pulang juga pada waktunya dan juga sudah mulai tertib mengikuti sholat ashar berjamaah. Dengan adanya motivasi dan sanksi yang diberikan dapat membawa perubahan pada setiap guru yang

---

<sup>74</sup> Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02//W/25-3-2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian

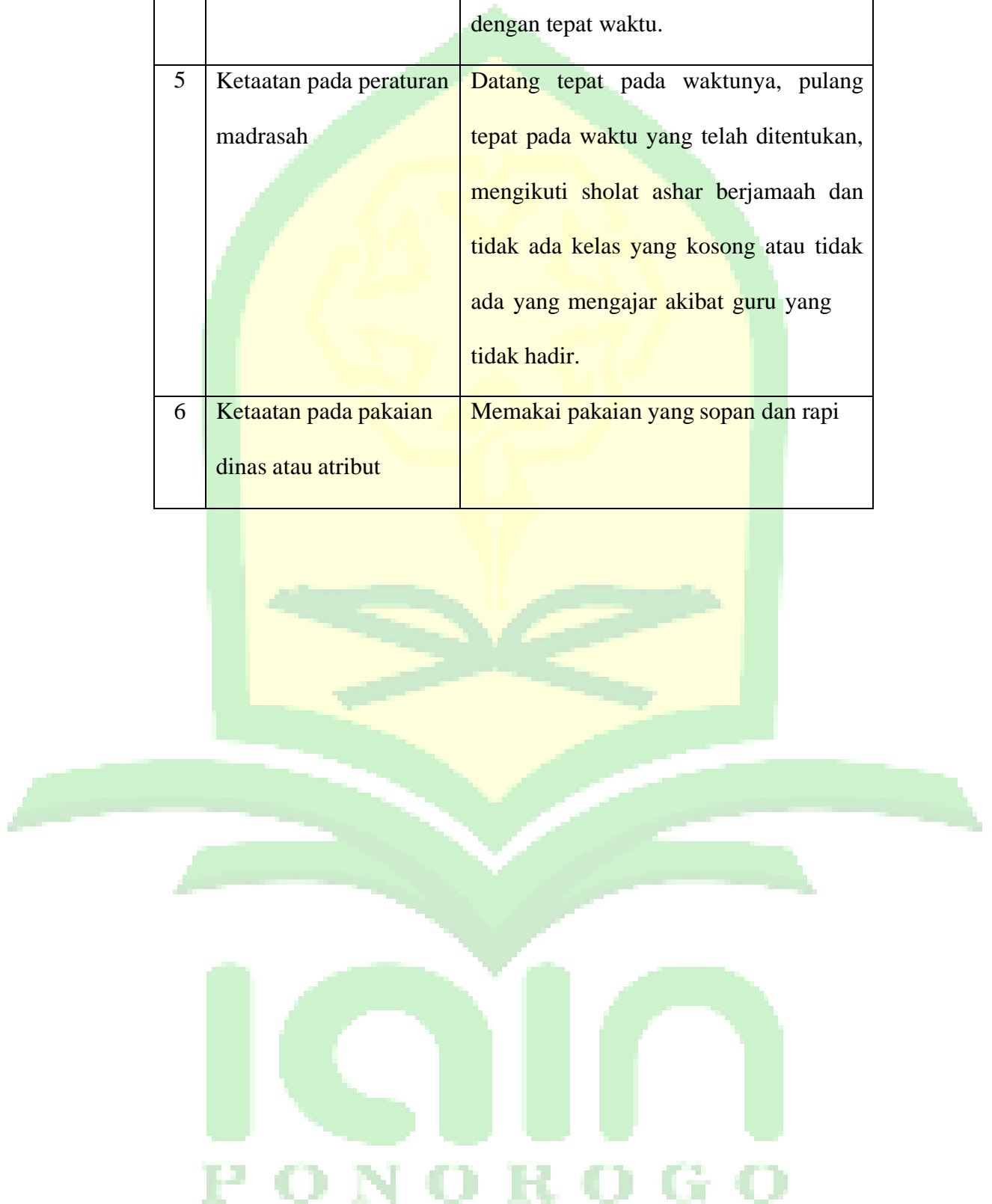
awalnya sering terlambat sekarang sudah menjadi lebih baik datang tepat pada waktunya. Keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru terlihat dari beberapa indikator yang menunjukkannya. Dengan adanya pengawasan dan motivasi yang telah diberikan kepala madrasah kepada guru dapat meningkatkan kedisiplinan guru yang awalnya kurang disiplin menjadi disiplin dan datang tepat pada waktunya.

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara diatas mengenai keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Indikator Kedisiplinan Guru**

No	Indikator Keberhasilan	Capaian Keberhasilan
1	Disiplin pada jam kehadiran di madrasah	Semua guru hadir di madrasah sebelum jam 14.10
2	Disiplin saat jam kerja	Semua guru berada didalam kelas tepat pada waktunya
3	Disiplin pada jam pulang kerja	Semua guru pulang pada pukul 17.00 dan setelah memastikan jika tidak ada murid yang tersisa di dalam kelas maupun di lingkungan madrasah.
4	Tingkat penyelesaian pekerjaan	Guru hadir tepat pada waktunya, guru dapat memulai pelajaran dengan

		nyaman dan berakhir atau pelajaran selesai tepat pada waktunya dan pulang dengan tepat waktu.
5	Ketaatan pada peraturan madrasah	Datang tepat pada waktunya, pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan, mengikuti sholat ashar berjamaah dan tidak ada kelas yang kosong atau tidak ada yang mengajar akibat guru yang tidak hadir.
6	Ketaatan pada pakaian dinas atau atribut	Memakai pakaian yang sopan dan rapi



## C. PEMBAHASAN

### 1. Bentuk Motivasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Madin Al-Hidayah Ngalayang Jenangan Ponorogo

Madrasah yang disiplin akan melahirkan kondisi yang baik, nyaman tenang dan teratur, istilah disiplin berasal dari Bahasa Inggris yaitu *dicipline* yang berarti pelatihan pola pikir dan karakter dan upaya pengembangan dan pengendalian pola pikir dan karakter yang dimaksud untuk dapat menciptakan kepatuhan dan ketaatan kepada perilaku tertib dan teratur. Selain itu disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut J. Winardi, bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif.<sup>75</sup>

Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting pengaruhnya untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Karena selain dorongan dari dalam diri guru juga memerlukan dorongan dari luar untuk dapat meningkatkan kualitas kerja. Dalam hal ini penulis menggunakan indikator kepala madrasah sebagai motivator, Adapun

---

<sup>75</sup> J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*, 6.

hasil penelitian peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru yaitu: (a) Kepala madrasah dalam melakukan pengaturan lingkungan fisik madrasah meliputi pengelolaan ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, pengelolaan ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, melakukan pengelolaan halaman atau lingkungan madrasah yang teratur, bersih dan nyaman, serta memfasilitasi sarana prasarana madrasah guna mendukung produktivitas madrasah.

Dalam melakukan pengelolaan ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, kepala madrasah melakukan pengelolaan dengan beberapa cara yaitu dengan mengecat dinding ruang kelas dengan dua warna yang berbeda. Warna hijau digunakan dibagian dinding yang bawah dan warna putih digunakan di bagian dinding atas. Penggunaan dua warna ini bertujuan agar siswa lebih nyaman berada didalam kelas dan diharapkan siswa menjadi lebih tertarik untuk memperhatikan pelajaran. (b) Pengaturan suasana kerja hal ini dapat kita lihat dari lingkungan yang bersih, kelas yang bersih dan rapi dan lain-lain. Kegiatan yang biasanya dilakukan untuk menciptakan hubungan kerjayang baik antara kepala madrasah dan guru adalah dengan mengadakan makan bersama yang diselenggarakan setiap satu bulan sekali biasanya dilakukan diluar madrasah, (c) dalam memberikan kedisiplinan, kepala madrasah menggunakan beberapa kesempatan misalnya rapat mingguan atau bulanan untuk

mengingatkan kepada guru akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui kedisiplinan guru kepala madrasah membuat absensi yang digunakan untuk mengetahui kehadiran guru. (d) dalam hal ini kepala sekolah selalu memberi motivasi atau dorongan untuk para guru agar tetap semangat dalam mengajar, dan dapat lebih disiplin, (e) kepala madrasah biasanya memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dengan cara memberikan bonus kepada guru tersebut, (f) untuk penyediaan sumber belajar, anak-anak akan dibagikan buku pelajaran setiap akan naik kelas.<sup>76</sup> Menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang mendorong kemauan berprestasi atau ingin penghargaan. Untuk itu kepala madrasah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja guru, agar guru dapat lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun peran kepala madrasah sebagai motivator Madin berdasarkan penggalan data penulis dengan kepala madrasah, *pertama*, kepala madrasah menumbuhkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti halnya ruang kerja yang sesuai kebutuhan, menjaga kebersihan madrasah yang dapat melibatkan partisipasi guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungan madrasah agar tetap rapi dan bersih sehingga kegiatan belajar mengajar dapat kondusif, dengan hal tersebut diharapkan guru akan merasa

---

<sup>76</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120-122

nyaman ketika bekerja sehingga guru termotivasi untuk melelaksanakan tugasnya dengan baik.

Dalam menciptakan suasana, dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman dan harmonis agar dapat bekerja dengan baik. Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan lingkungan yang kondusif seseorang dapat merasa nyaman dan pada akhirnya terdorong atau tergerak untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala madrasah melakukan pendekatan terhadap guru yaitu dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekeluargaan agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu kepala madrasah juga menumbuhkan sifat keterbukaan terhadap guru yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru, salam dan sapa terhadap guru. Hal ini dilakukan untuk memudahkan kepala madrasah, guru dan siswa saling berinteraksi.

Menanamkan kedisiplinan, kepala madrasah memotivasi guru dengan cara menegakkan kedisiplinan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh guru. Karena terkadang motivasi itu timbul dari sebuah paksaan atau peraturan yang mengikat. Dalam menanamkan kedisiplinan kepada guru, kepala

madrasah juga menjadikan dirinya sebagai tauladan bagi guru yaitu mulai dari mencontohkan hal kecil seperti disiplin pada waktu masuk kemadrasah. Kepala madrasah selalu datang kemadrasah sebelum peserta didik hadir dimadrasah untuk melakukan pendekatan kepada peserta didik dengan menyapa dan bersalaman di depan halaman madrasah. Meskipun kepala madrasah mempunyai kegiatan lain di luar madrasah, kepala madrasah selalu menyempatkan diri untuk hadir kemadrasah sebelum peserta didik hadir. Dengan hal tersebut diharapkan para guru termotivasi untuk selalu datang ke madrasah tepat pada waktunya.

Dalam menyikapi guru yang tidak disiplin kepala madrasah biasanya langsung memberikan teguran dan jika guru tersebut sudah ditegur secara langsung namun tidak ada perubahan biasanya kepala madrasah akan memanggil guru tersebut, untuk melakukan pendekatan dengan cara mengajak bicara *face to face* dan memberikan motivasi, karena tidak semua orang bisa memotivasi diri sendiri terkadang kita sebagai manusia biasa juga memerlukan motivasi dari luar. Kepala madrasah juga memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin berupa ucapan selamat dan hadiah. Kepala madrasah memotivasi guru secara individual dengan memperhatikan masing-masing guru kemudian memberikan motivasi sesuai kebutuhan. Bila dirasa ada salah satu guru yang mulai menurun kedisiplinannya.

Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para guru. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk



meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah dan sebagainya yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang baik.

Dalam setiap instansi pendidikan ada seorang pemimpin yang akan menjadi suritauladan serta di hormati, dengan hal itu maka pada hakikatnya antara seorang guru dengan kepala sekolah harus menjalin kerjasama yang baik tanpa ada sekat yang menjadi penghalang demi terciptanya sebuah lingkungan sekolah yang kondusif, aman, damai, tertib dan harmonis serta tujuan pendidikan akan tercapai secara maksimal.<sup>77</sup>

Dengan demikian dapat penulis simpulkan hasil peran kepala madrasah sebagai motivator di madrasah, hal ini sudah sesuai dengan indikator yang digunakan kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai motivator selain itu kita dapat kita lihat upaya yang telah dilakukan kepala madrasah yang berkaitan dengan perannya sebagai motivator adalah diantaranya yaitu pengaturan lingkungan fisik madrasah, pengaturan suasana kerja, disiplin, pemberian dorongan, dan pemberian penghargaan.

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Dalam upaya

---

<sup>77</sup> Andrianto, Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kedisiplinan guru Pendidikan Agama Islam di UPT SMA Negeri 4 Luwu Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu, Iain Palopo, 2019,hal.74

meningkatkan kedisiplina guru, motivasi merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh kepala sekolah disamping cara-cara lain. Setiap orang memiliki motif yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Seseorang mempunyai naluri bekerja karena adanya rangsangan motif bekerja. Motif dimaksudkan suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang. Motif-motif tersebut harus dirangsang sehingga dapat berfungsi sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu. Demikian halnya seorang guru sebagai orang yang menjalankan tugas di sebuah lembaga Pendidikan, mereka akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab jika ada motivasi. Dalam hal ini kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam hal meningkatkan kedisiplinannya.

## **2. Keberhasilan Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi maka diperoleh data tentang bagaimana keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang timbul pada dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bertindak atau berbuat sesuatu tertentu untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu pula dan motivasi ini juga dapat ditimbulkan

oleh orang lain seperti kepala sekolah yaitu dengan memberikan semangat dan inspirasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam teori Maslow menyatakan bahwa faktor pendorong yang menyebabkan seseorang akan mau bekerja keras adalah motivasi. Motivasi berasal dari aneka kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan dan tersusun secara hierarkis menurut kepentingannya.<sup>78</sup> Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang sangat pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Inti pemberian motivasi adalah menumbuhkan kesadaran diri pada guru bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dengan menjalin hubungan baik terhadap semua guru hal ini dilakukan agar guru-guru melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Dalam hal keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, dapat kita liat dari indikator yang digunakan yaitu:<sup>79</sup> yang pertama tingkat ketepatan waktu hal ini dibagi menjadi empat bagian yaitu (a) disiplin pada jam kehadiran di madrasah (b) disiplin saat jam kerja (c) disiplin saat jam pulang madrasah (d) Tingkat penyelesaian pekerjaan. Yang kedua yaitu Tingkat kepatuhan pada peraturan dibagi menjadi dua yaitu: (a) ketaatan pada peraturan kerja (b) ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

---

<sup>78</sup> Didin Kurniadin Dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 338.

<sup>79</sup> Hafidullah, *Manajemen Guru, Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 49

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang telah dilakukan penulis bahwa pengukuran peningkatan keberhasilan itu dapat kita lihat dari yang pertama tingkat ketepatan waktu seperti disiplin pada jam kehadiran di Madrasah, disiplin saat jam pelajaran, disiplin pada jam pulang madrasah dan tingkat penyelesaian pekerjaan, yang kedua tingkat kepatuhan pada peraturan seperti taat atau mematuhi peraturan yang telah di buat, dari observasi yang peneliti lakukan, keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dapat kita liat dari mulai kehadiran guru yang awalnya dari jam 14.15 sekarang menjadi 14.10 dan pulang juga pada waktunya dan juga sudah mulai tertib mengikuti sholat ashar berjamaah. Dengan adanya motivasi dan sanksi yang diberikan dapat membawa perubahan pada setiap guru yang awalnya sering terlambat sekarang sudah menjadi lebih baik datang tepat pada waktunya. Keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru terlihat dari beberapa indikator yang menunjukkannya. Dengan adanya pengawasan dan motivasi yang telah diberikan kepala madrasah kepada guru dapat meningkatkan kedisiplinan guru yang awalnya kurang disiplin menjadi disiplin dan datang tepat pada waktunya.

Kedisiplinan guru di madin Al-hidayah selama ini sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan dilihat dari indikator yang digunakan yaitu kedisiplinan terhadap waktu, kedisiplinan dalam menegakkan aturan, disiplin sikap dan disiplin dalam beribadah. Dari segi waktu, para guru

bisa datang ke madrasah dan pulang tepat waktu. Kedisiplinan dari segi menegakkan aturan para guru senantiasa mematuhi peraturan yang ada baik peraturan tertulis maupun lisan. Kedisiplinan dari segi sikap para guru mampu menempatkan perilaku mana yang seharusnya dilakukan dan mana yang sebaiknya tidak dilakukan. Kedisiplinan dari segi ibadah dalam hal ibadah para guru rajin mengikuti sholat ashar berjamaah.

Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam membina kedisiplinan guru di madin Al-hidayah bisa dikatakan berhasil Hal dibuktikan dengan motivasi diantaranya yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan dan memberikan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas di lembaga bagi para guru peran kepala madrasah sebagai motivator dalam membina kedisiplinan guru dilakukan dengan beberapa hal Pertama, memberikan teladan yang baik kepada para guru. kepala madrasah melakukan pendisiplinan dengan pendekatan personal, kepala madrasah berusaha memberikan rasa nyaman dan aman bagi semua guru dan pemberian *rewards* kepada para guru.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru dapat mempengaruhi kedisiplinan guru terutama dalam ketepatan kehadiran guru di madrasah. Oleh karena itu peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru sangat penting. Hal ini sudah sesuai dengan indikator yang digunakan kepala madrasah dalam menjalankan kedisiplinan guru madrasah.

## BAB V

### PENUTUP

#### 1. KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian secara mendalam mengenai peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### **a. Bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo**

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bentuk motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di madrasah, hal ini sudah sesuai dengan indikator yang digunakan kepala madrasah yaitu:

- 1) Pengaturan Lingkungan Fisik
- 2) Pengaturan Suasana Kerja
- 3) Disiplin
- 4) Dorongan
- 5) Penghargaan
- 6) Pemberian Penghargaan

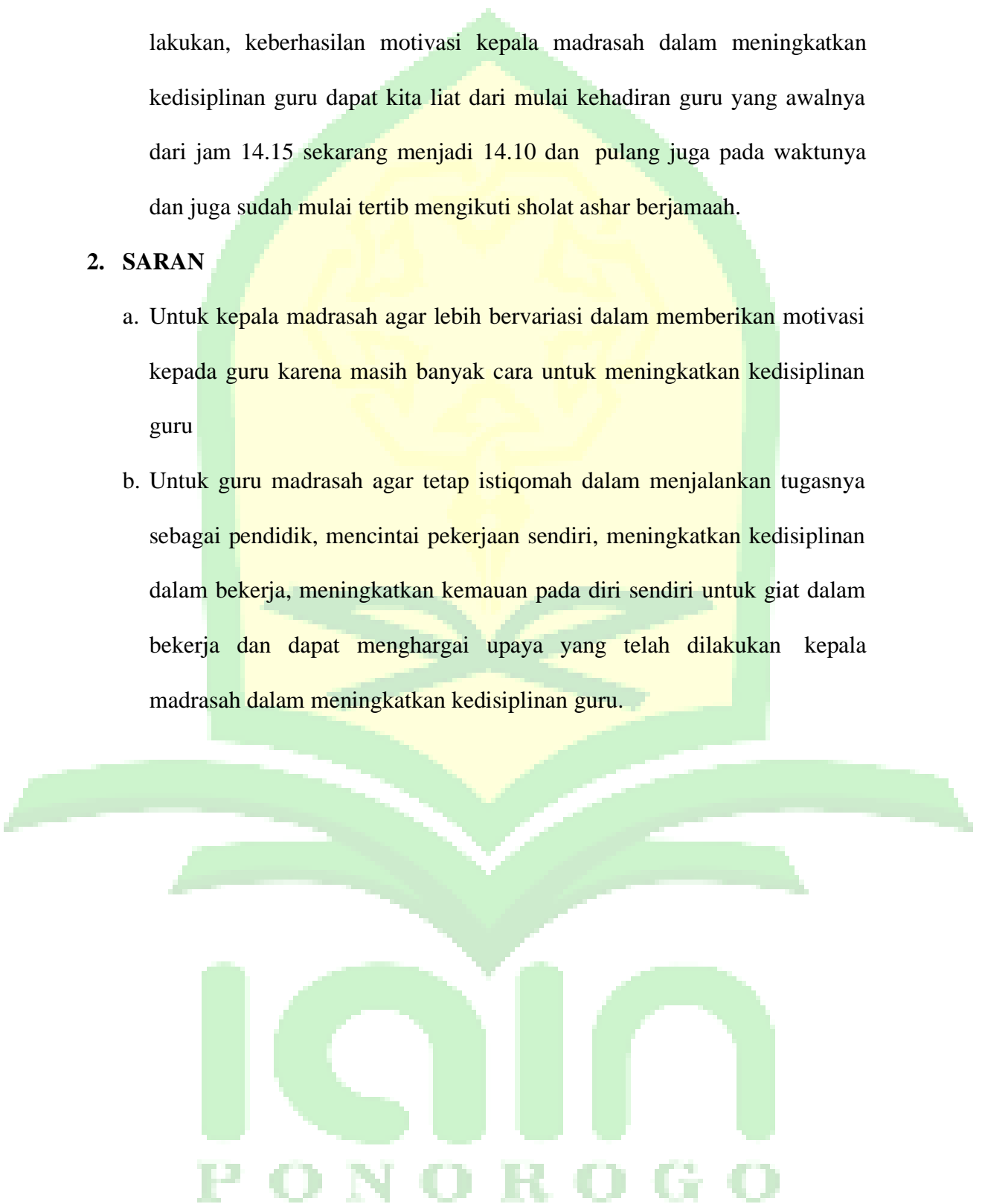
##### **b. Keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madin Al-Hidayah, Nglayang, Jenangan Ponorogo**

Penulis mengambil kesimpulan bahwa pengukuran peningkatan keberhasilan itu dapat kita lihat dari yang pertama tingkat ketepatan waktu seperti disiplin pada jam kehadiran guru di Madrasah, disiplin saat jam pelajaran, disiplin pada jam pulang madrasah dan tingkat penyelesaian

pekerjaan, yang kedua tingkat kepatuhan pada peraturan seperti taat atau mematuhi peraturan yang telah dibuat, dari observasi yang peneliti lakukan, keberhasilan motivasi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dapat kita lihat dari mulai kehadiran guru yang awalnya dari jam 14.15 sekarang menjadi 14.10 dan pulang juga pada waktunya dan juga sudah mulai tertib mengikuti sholat ashar berjamaah.

## **2. SARAN**

- a. Untuk kepala madrasah agar lebih bervariasi dalam memberikan motivasi kepada guru karena masih banyak cara untuk meningkatkan kedisiplinan guru
- b. Untuk guru madrasah agar tetap istiqomah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mencintai pekerjaan sendiri, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan kemauan pada diri sendiri untuk giat dalam bekerja dan dapat menghargai upaya yang telah dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005.
- Kurniadin, Didin & Imam Machali. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta; Ar-Ruzz Media. 2012.
- Edris, Achmad. *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi*. Tesis. Jember: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember. 2021.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Hafidullah, et.al. *Manajemen Guru, Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. 2021.
- Husaini, Usman. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara 2010. Cet. 2
- Handayani, Novi. *Implementasi Nilai-Nilai Kedisiplinan di Sekolah, Dasar Negeri Margoyasan*. Universitas Negeri Yogyakarta. Tahun 2014.
- Winardi. J. *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2001.
- Joko, Subagyo. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 1991.
- Mulyasa. E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung. 2005. Cet.5
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta. 2014.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo. 2003.



- Oteng, Sutisna. *Administrasi Pendidikan*. Cet. IV; Bandung: Angkasa. 1987.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Syukri. *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Nurul Ihsan Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah*, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2012.
- Sudirmanto, Totok. *Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember*. Tesis Jember: Program Pascasarjana Institute Agama Islam Negeri Jember. 2019.
- Sidiq, Umar et.al. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya. 2019.
- Sidiq, Umar dan Khoirussalim. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya. 2021.
- Sidiq, Umar. *Manajemen Madrasah*. Ponorogo: CV. Nata Karya. 2018.
- Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2008. Cet. 1
- Uno. Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Dibiidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Van, Nelvi, Gobel Philip. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di SMP Negeri 1 Atinggola*.