

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Standar pendidikan nasional memiliki kedudukan penting sebagai instrumen untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka membangun karakter serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu standar yang berkaitan erat dengan kualitas pendidikan, sebagaimana tercermin dalam kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut mengandung makna bahwa peningkatan kualitas lulusan tidak dapat dilepaskan dari upaya pengembangan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Guru sebagai peran utama dalam proses pembelajaran serta memegang peran signifikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk berpartisipasi secara aktif serta menegaskan posisinya profesional yang sejalan dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa “guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan kegiatan mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal, khususnya pendidikan dasar dan menengah”. Berdasarkan ketentuan tersebut, profesionalitas guru tercermin melalui pelaksanaan tugas pengabdian yang dijalankan secara optimal sesuai dengan tanggung jawab profesinya.¹ Guru tidak hanya berperan dalam menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang menanamkan nilai-nilai moral serta berfungsi sebagai pembimbing dalam mengarahkan proses belajar peserta didik.

Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah direncanakan, meliputi penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, pengelolaan kelas secara efektif, pengendalian situasi pembelajaran yang kondusif, serta pelaksanaan evaluasi hasil belajar. Oleh karena itu, kinerja menjadi indikator penting dalam menentukan kualitas profesional seseorang, termasuk dalam profesi keguruan.²

¹ Fitri Asterina, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): hal 209, <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>.

² Firmawati, Yusrizal, and Nasir Usman, “Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 5, no. 3 (2017): hal 168.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya motivasi kerja, kepemimpinan, serta ketersediaan sarana prasarana kerja. Namun demikian, penelitian ini memusatkan perhatian pada aspek motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi kerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah mampu memberikan semangat, perhatian, dedikasi, kepercayaan, kesesuaian tugas, kepuasan kerja, serta membangun komunikasi yang efektif dengan guru. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja guru.

Kepala sekolah memiliki posisi strategis sebagai faktor penentu dalam perkembangan dan kemajuan suatu lembaga pendidikan. Apabila suatu sekolah tidak mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, baik dari aspek prestasi akademik maupun pembentukan akhlak, serta kondisi sarana dan prasarana sekolah kurang memadai, maka tanggung jawab tersebut diarahkan kepada kepala sekolah. Dengan demikian, tingkat kemajuan sekolah sangat dipengaruhi oleh efektivitas peran kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Pada kenyataannya, tidak semua kepala sekolah mampu membawa lembaga pendidikan menuju keberhasilan yang optimal. Hal tersebut sering kali disebabkan oleh keterbatasan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah, terutama dalam aspek pengawasan, pembinaan, serta pemberian motivasi

kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru memerlukan terjalinnya kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri, mengingat adanya perbedaan karakteristik, pengalaman, dan latar belakang setiap guru. Tidak seluruh guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sehingga rendahnya motivasi tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan pendidikan. Dampak yang muncul antara lain penurunan kualitas proses pembelajaran, rendahnya kedisiplinan kerja, serta melemahnya rasa tanggung jawab dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Dalam struktur organisasi sekolah, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin utama yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki integritas yang tinggi, mengingat posisinya berada diantara seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, dalam konteks pendidikan, kepala sekolah dipandang sebagai elemen utama yang berperan dalam merealisasikan tujuan satuan pendidikan. Kepala sekolah harus bisa memotivasi bawahannya untuk

menyelesaikan tugas mereka dengan baik, agar guru tersebut fokus dan berkonsentrasi pada pencapaian hasil yang ditentukan.³

Motivasi didefinisikan sebagai perpaduan antara keinginan dan tujuan tertentu yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Artinya dengan adanya motivasi kerja guru, hal ini dapat meningkatkan dedikasi tinggi dan menyalurkan segala kemampuannya, ide, serta keterampilan yang dimiliki guna mencapai tujuan pendidikan. Ketika suatu tujuan dirumuskan dengan jelas dan dipahami secara menyeluruh, dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan individu, kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴

Berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, peneliti mengacu teori dari E. Mulyasa, Peran kepala sekolah yaitu sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, innovator, motivator*. Adapun indikator dari peran kepala sekolah sebagai motivator menurut E. Mulyasa terdiri dari pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin kerja, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar.⁵

³ E Mulyasa, Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), Hal.97.

⁴ Sadirman, Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar, (Depok: PT Rajagrafindo Persada,2018), Hal.73.

⁵ Ibid, hal.97.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru menjadi faktor utama dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan Lembaga pendidikan. Salah satu dampaknya adalah mempengaruhi kinerja guru dan pencapaian prestasi siswa. Motivasi kerja berperan sebagai penggerak yang menentukan kualitas kinerja guru, tingkat motivasi yang tinggi maupun rendah akan berdampak langsung terhadap capaian prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru, semakin optimal kualitas proses pembelajaran yang diterima siswa, memperlancar pencapaian tujuan pendidikan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara konsisten. Guru menjadi peran utama dalam upaya meningkatkan prestasi siswa, sebab guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik untuk menyalurkan ilmu pengetahuan dan mendidik mereka dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan, pembinaan, dan keteladanan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 4 Kediri. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa kepala sekolah MTsN 4 Kediri telah menjalankan perannya dengan baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Adapun upaya tersebut, diwujudkan melalui berbagai

program pengembangan sumber daya manusia, antara lain penyelenggaraan workshop, seminar, serta pelatihan atau diklat pendidikan berupa (MGMP) yang dirancang untuk mendukung profesionalisme dan semangat kerja pendidik. Selain itu, upaya yang dilakukan kepala sekolah tersebut sangat berpengaruh pada hasil prestasi siswa, madrasah ini mampu menunjukkan adanya peningkatan prestasi baik akademik maupun non akademik secara berkelanjutan. Adapun hal yang menarik dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru yaitu madrasah ini memiliki program insentif yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali, dalam program tersebut tidak hanya guru saja yang bisa mengikuti tetapi keluarga dari para guru juga diperbolehkan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja, membangun komunikasi yang lebih efektif dan hubungan harmonisasi dengan guru.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih MTsN 4 Kediri menjadi lokasi penelitian karena merupakan salah satu madrasah tsanawiyah negeri yang unggul dan memiliki citra baik di lingkungan masyarakat, dimana dalam sekolah tersebut menunjukkan adanya peningkatan prestasi baik akademik maupun non akademik secara berkelanjutan, seperti Juara futsal provinsi jawa timur, Juara *Internasional Malaysia Invention & Innovation Expo (MIIX) 2024*, Juara KSM Bidang

Matematika Terintegrasi tingkat kabupaten/kota, Juara MTQ putra dan putri tingkat Karisidenan Kediri, dan Juara Lomba Karya Tulis Ilmiah Madrasah *For Religion, Science, Sport, Art & Language (Marssal)* 10 MTsN Model Banda Aceh tingkat Nasional. Dengan adanya prestasi tersebut dapat kita lihat bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap peningkatan pembelajaran siswa dan prestasi siswa. Selain itu, MTsN 4 Kediri mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki wawasan yang luas. Sekolah ini juga dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan menyelenggarakan program-program unggulan yang diterapkan sekolah, sehingga mampu menenangkan kekhawatiran orang tua terkait Pendidikan anak mereka.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti melakukan observasi secara langsung di MTsN 4 Kediri untuk memastikan kebenaran data yang ada, khususnya mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 4 Kediri. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTsN 4 Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, penelitian ini difokuskan pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 4 Kediri.

Sehingga rumusan masalah yang akan dijadikan acuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik kerja guru di MTsN 4 Kediri?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber belajar terhadap guru di MTsN 4 Kediri?
3. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTsN 4 Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menunjukkan hasil akhir yang ingin dicapai oleh peneliti, dan pada penelitian ini tujuan yang akan dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik kerja guru di MTsN 4 Kediri.
2. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber belajar terhadap guru di MTsN 4 Kediri.
3. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTsN 4 Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian idealnya memberikan nilai atau manfaat bagi pihak terkait. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen Pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah wawasan dan refrensi mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang meneliti topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin yang mampu meningkatkan serta memaksimalkan motivasi kerja guru sehingga kinerja guru dapat lebih optimal.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya motivasi kerja serta peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru.

c. Bagi Akademis

Melalui pelaksanaan penelitian ini, penulis mengharapkan agar temuan yang diperoleh dapat memberikan kontribusi akademik bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji objek serupa. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan serta menjadi sumber rujukan yang relevan dalam pengembangan literatur di perpustakaan.

d. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menabuh wawasan, pengetahuan, serta pengalaman bagi peneliti dalam memahami secara mendalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan, khususnya dalam bidang

manajemen Pendidikan, serta melatih kemampuan dalam melakukan penelitian ilmiah secara sistematis dan objektif.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep merujuk pada penjelasan mengenai konsep penelitian yang tercantum dalam judul penelitian. Berikut adalah definisi dari istilah atau konsep yang perlu dijelaskan:

1. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki peran penting dalam menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja guru di lingkungan sekolah. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah memberikan dorongan, arahan, serta dukungan kepada guru agar mereka memiliki kemauan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kepala sekolah juga dapat memberikan penghargaan atau apresiasi atas kinerja guru, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, serta membangun komunikasi yang baik dengan para guru. Melalui upaya tersebut, kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan Pendidikan.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri para guru yang dapat mempengaruhi semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Motivasi kerja guru tercermin dari sikap disiplin, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi yang baik dalam mengajar, berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran, serta berperan aktif dalam mencapai tujuan Pendidikan di sekolah.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah telaah terhadap studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang dikaji. Kajian tersebut berfungsi sebagai bahan acuan sekaligus penguat dalam pelaksanaan penelitian saat ini. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan dalam penyusunan skripsi ini antara lain sebagai berikut:

1. Chairani Najirah, Skripsi Manejemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah di SMP Negeri 35 Medan diwujudkan melalui pelibatan wakil kepala sekolah serta para guru dalam berbagai proses manajerial. Partisipasi tersebut tercermin dalam kegiatan konsultatif, termasuk pemberian gagasan, masukan, dan rekomendasi. Meskipun demikian, kewenangan akhir dalam penetapan keputusan tetap berada pada kepala sekolah sebagai pemegang otoritas tertinggi. Pendekatan kepemimpinan ini berorientasi pada pemberdayaan tenaga pendidik, dengan komitmen untuk melakukan penyesuaian struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan institusi. Dalam perumusan kebijakan maupun mekanisme pengambilan keputusan, guru dilibatkan secara proporsional dan relevan. Selain itu, kepala sekolah membangun pola komunikasi serta kolaborasi yang efektif dengan guru dan unsur terkait lainnya guna mendukung terciptanya tata kelola sekolah yang optimal.⁶

⁶Chairani Najirah, 'Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 35 Medan', Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan,2021.

2. Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandu Wandu, Jurnal penelitian Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai pemimpin satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap fungsi dan tanggung jawab kepemimpinannya dalam konteks pendidikan. Strategi yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui identifikasi serta evaluasi terhadap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan motivasi kerja. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang memahami peran strategisnya, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, tingkat integritas serta profesionalisme guru SDN 12 Palu dalam melaksanakan proses pembelajaran, serta terjalinnya kerja sama yang harmonis antarwarga sekolah. Adapun faktor penghambat yang dihadapi antara lain keterbatasan alokasi waktu serta adanya tugas-tugas lain yang berbenturan dengan tanggung jawab utama guru dalam menjalankan kewajibannya.⁷

⁷ Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandu Wandu, 'Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) DatoKarama Palu, 2022.

3. Candra Wijaya, Syamsu Nahar, Siti Amrina Hasibuan, Jurnal penelitian UIN Sumatera Utara (2020), Hasil penelitian penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah yang diterapkan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhan Batu diwujudkan melalui pengelolaan budaya serta iklim sekolah secara efektif. Pengelolaan tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, yang tercermin dari tingkat kehadiran guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, terbangunnya komunikasi antar warga sekolah, serta keterlibatan kepala sekolah dalam mengoordinasikan program perencanaan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan guna mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia secara maksimal.⁸
4. Titah Indah Ainia, Skripsi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Ampel Surabaya (2020). Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan strategi peningkatan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif

⁸ Candra Wijaya, Syamsu Nahar, Siti Amrina Hasibuan, 'Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhan Batu', Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2020.

dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah yaitu dengan cara melakukan pendekatan kepada guru seperti memahami motif, kebutuhan dan keinginan guru dalam bekerja. Tugas guru yaitu sebagai perancangan dan pelaksanaan pembelajaran jadi upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan menciptakan hubungan yang baik dengan guru dan mengikut sertakan guru dalam mengikuti seminar-seminar dalam pembuatan RPP dan Silabus, dan kepala madrasah juga melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan dengan tujuan agar kepala madrasah bisa mengetahui dan mengontrol kinerja guru.⁹

5. Riky Kurniawan Hutagalung, Sri Nurabdiah, Amini, Jurnal penelitian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru pada pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan yang bertujuan menumbuhkan dan memperkuat sikap tanggung jawab profesional guru dalam menjalankan tugasnya pada situasi krisis. Di samping itu, kepala sekolah secara aktif menyediakan waktu

⁹ Titah Indah Ainia, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto," *UIN Sunan Ampel Surabaya*, 2020.

untuk melakukan diskusi dan pertukaran gagasan (sharing), membangun kolaborasi dalam upaya pencegahan berbagai kendala pembelajaran, serta melakukan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran.¹⁰

Tabel 1.1 Perbedaan Persamaan Pada Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Chairani Najirah (2021), “Implementasi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 35 Medan”.	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Peneliti berfokus pada Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sedangkan Peneliti terdahulu menjelaskan tentang Implementasi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
2	Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, & Wandi Wandi (2022), “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 12 Palu”.	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu melakukan penelitian tentang Peran kepala sekolah.	Peneliti berfokus pada Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sedangkan peneliti terdahulu menjelaskan tentang Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
3	Candra Wijaya, Syamsu Nahar, Siti Amrina Hasibuan (2020), “Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru.	Peneliti berfokus pada Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sedangkan peneliti terdahulu menjelaskan tentang Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja guru.

¹⁰ Riky Kurniawan Hutagalung, Sri Nurabdiah, Amini, ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Kerja Guru Pada Proses Pembelajaran Masa Pandemi Di SD Negeri Helvetia’ Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.

	Negeri 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhan Batu”.		
4	Titah Indah Ainia (2020). <i>“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MA Darul Hikmah Mojokerto”</i> .	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru dengan pendekatan kualitatif deskriptif.	Peneliti berfokus pada Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sedangkan peneliti terdahulu meneliti tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru.
5	Riky Kurniawan Hutagalung, Sri Nurabdiah, Amini (2022), <i>“Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja kerja guru pada proses pembelajaran masa pandemi di SD Negeri Helvetia”</i> .	Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu melakukan penelitian tentang peran kepala sekolah.	Peneliti berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, sedangkan peneliti terdahulu menjelaskan tentang Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja kerja guru pada proses pembelajaran masa pandemi.