

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MADRASAH  
ALİYAH WATHONIYAH ISLAMİYAH TITIWANGI  
CANDIPURO LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1  
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh  
Umi Masruroh  
1611030170**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H 2020 M**

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI MADRASAH  
ALIYAH WATHONIYAH ISLAMİYAH TITIWANGI  
CANDIPURO LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1  
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**



**Pembimbing I : Dr. H. Amiruddin, M. Pd**  
**Pembimbing II : Dr. Zulhanan, MA**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H 2020 M**

## ABSTRAK

Pendidikan merupakan upaya yang mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang diembankan padanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik.

Dalam suatu lembaga pendidikan keberadaan kepala sekolah adalah salah satu aspek penting, selain guru, staff, karyawan, sarana prasarana, dan lain-lain. Karena kepala sekolah harus mampu mempengaruhi orang lain dan lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam memberikan dorongan ataupun arahan melalui motivasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Sedangkan uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, dimana penulis menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara lalu di cek dengan observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan data reduction, data display (penyajian data), dan verification. Dengan subjek penelitian kepala sekolah, guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro telah mampu memotivasi guru dan karyawan dengan baik dan menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang baik.

***Kata Kunci : Kepala Sekolah, Motivasi***



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Letkol Endro Suratmina, Sukarame I Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR  
DIMADRASAH ALIYAH WATHONIYAH ISLAMIYAH  
TITIWANGI CANDIPURO LAMPUNG SELATAN**


**Nama : Umi Masruroh**  
**NPM : 1611030170**  
**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**


**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Amiruddin, M.Pd**  
196903051996031001

  
**Dr. Zulhanan, MA**  
196709241996031001

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

  
**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**  
NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro Lampung Selatan” Disusun oleh Umi Masruroh NPM : 1611030170 Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Proposal di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin 13 April 2020

**Tim Penguji**

Ketua : Dr. Yuberti, M. Pd (.....)

Sekretaris : Indarto, M. Sc (.....)

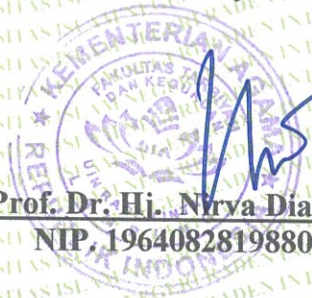
Pembahas Utama : Dr. Yetri, M. Pd (.....)

Pembahas Pendamping I : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I (.....)

Pembahas Pendamping II : Dr. Zulhanah, M.A (.....)

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**  
NIP. 196408281988032002



**MOTTO**

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”. (Q.S. As-Sajadah:24)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Dapartemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Pelita III, 1982/1983, h. 333.

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* *rabbi l a'lam*, dengan penuh rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Suratman dan ibunda Kumala wardani yang telah setulus hati memberikan dukungan, semangat, bimbingan, arahan, motivasi dan do'a yang selalu di panjatkan di setiap sholatnya hingga penulis dapat menyelesaikan studi pada jenjang ini, semoga Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang membalasnya dengan syurganya kelak.
2. Kakakku Muhammad Wahidin, S.Pd dan adikku Fitrotul aini yang selalu menemani dan memberikan semangat selama penulisan skripsi.
3. Sahabat-sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam khususnya MPI C 2016 yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
4. Almaterku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan dukungan, semangat, bimbingan dan arahan,
5. Teman-teman KKN dan PPL yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
6. Teman-teman kosanku tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
7. Teman-teman Kompreku yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

8. Sahabat, kakak dan adik-adikku tersayang di IKAPU, khususnya IKAPU BDL yang mengajarku arti kekeluargaan, persaudaraan dan organisasi.
9. Dan saudara Ubaidillah yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi dan do'a.





## RIWAYAT HIDUP

Umi Masruroh dilahirkan pada tanggal 09 Oktober 1997 di beringin kencana. Merupakan anak kedua dari 3 bersaudara dan berasal dari suku jawa.

Penulis mengawali pendidikannya di MI Miftahul Ulum beringin kencana pada tahun 2003 dan lulus tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan sekolah ke jenjang Madrasah Tsanawiyah (Mts) Miftahul Ulum beringin kencana dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan dan agamanya ke Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin selama 4 tahun sesuai program penyetaraan pesantren yang dinamakan program extensive, dan lulus pada tahun 2016.

Penulis mendapat banyak pengalaman selama belajar di sana. Selama menjadi santri penulis pernah menjabat sebagai bagian Ubudiyah(kerohanian), lalu ditunjuk sebagai wakil ketua Dewan Ambalan koordinator Pramuka Ushuluddin dengan masa jabatan satu tahun. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya pada perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah, Prodi Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2016.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW, beserta keluarganya, para sahabatnya dan para umatnya.

Dalam sirkulasi yang panjang dalam tahap penyelesaian skripsi ini, tentu tidaklah lepas dari dorongan, motivasi dan uluran tangan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak hingga terselesainya skripsi ini. Dengan rasa hormat dan banyak ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag, selaku rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Amiruddin, M.Pd, selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dari semester I hingga di akhir semester ini, sampai terselesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Zulhanan, M.A, selaku pembimbing II yang selalu membimbing peneliti sampai terselesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis

selama menempuh pendidikan di perkuliahan ini sampai terselesainya penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh staf perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu memberikan literatur dan referensi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro, yang telah memberikan izin menjadi tempat penelitian hingga terselesainya skripsi ini.
9. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, sehingga terselesaikan dengan baik.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis menjadi ladang amal dan di terima oleh Allah SWT, dan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangsih bagi semua pihak dalam upaya perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi kemaslahatan bersama dan dapat menjadi nilai ibadah di hadapan Allah SWT, Amin.

Bandar Lampung

Penulis,

Umi Masruroh

Npm.1611030170

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus Penelitian.....	17
E. Sub Fokus.....	17
F. Rumusan Masalah .....	18
G. Tujuan Penelitian .....	18

H. Signifikasi Penelitian .....	18
I. Metode Penelitian.....	19
1. Jenis Penelitian.....	20
2. Sifat Penelitian .....	20
3. Subjek Penelitian.....	21
4. Sumber Data.....	21
5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
6. Analisis Data .....	24
7. Uji Keabsahan Data.....	26

## **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator.....	29
1. Pengertian Kepala Sekolah .....	29
2. Tugas Kepala Sekolah Sebagai Emaslim.....	32
3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator.....	35
B. Motivator.....	40
1. Pengertian Motivator.....	40
2. Teori Motivator .....	42
3. Fungsi Motivator.....	44
4. Indikator Kepala Sekolah Sebagai Motivator .....	45

## **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum MA Wathoniyah Titiwangi Candipuro.....	46
1. Sejarah Singkat Berdirinya MA Wathoniyah Titiwangi .....	46
2. Profil Sekolah.....	47
3. Visi dan Misi MA Wathoniyah Titiwangi .....	48
4. Letak Geografis MA Wathoniyah Titiwangi .....	49
5. Data Keadaan Siswa MA Wathoniyah Titiwangi .....	50
6. Data Keadaan Guru dan Karyawan MA Wathoniyah Titiwangi .....	51
7. Data Keadaan Sarana dan Prasarana MA Wathoniyah Titiwangi .....	52
B. Deskripsi Data Penelitian .....	54

**BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Temuan Penelitian.....	56
B. Pembahasan .....	59
1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro .....	59
2. Faktor Pendukung .....	78
3. Faktor Penghambat .....	81

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah (MA) Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro .....	47
Tabel 2.Keadaan Guru dan karyawan Madrasah Aliyah (MA) Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro.....	48
Tabel 3.Keadaan Siswa Madrasah Aliyah (MA) Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro .....	50
Tabel 4.Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah (MA) Wathoniyah Islamiyah Titiwangi .....	51



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Wawancara dengan Retno Erviana, siswi Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi candipuro
- Gambar 2. Wawancara dengan Bapak Ahmad Nadir, M.Pd, Kepala sekolah Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 3. Wawancara Ibu Isnaini Fariyah, M.Pd, Guru Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 4. Gedung Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 5. Masjid Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 6. Fringer print Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 7. Foto bersama sebagian guru Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 8. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang teladan (disiplin, giat dalam mengajar, hadir tepat waktu dan tidak pernah absen)
- Gambar 9. Pemberian penghargaan kepada siswa dan siswi teladan Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Gambar 10. Siswa dan Siswi Teladan Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Nama-nama Sumber Data
- Lampiran 2. Pedoman Wawancara Variabel Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro
- Lampiran 3. Surat izin melakukan pra penelitian
- Lampiran 4. Surat balasan izin melakukan pra penelitian
- Lampiran 5. Surat izin melakukan penelitian
- Lampiran 6. Surat balasan izin melakukan penelitian
- Lampiran 7. Kartu konsultasi



# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Penegasan Judul**

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau karangan, karena judul sebagai pemberi arah sekaligus dapat memberikan gambaran dari semua isi yang terkandung di dalamnya. Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul ini maka penulis perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Peran**

Peran adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan rencana dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.<sup>2</sup>

Peran yang dimaksud adalah usaha maksimal yang dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka memotivasi guru dan staf.

### **2. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan gabungan dari kata “*kepala*” dan “*sekolah*”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi, sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi

---

<sup>2</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1995. Hlm. 201

tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Mulyasa mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>3</sup>

Kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro.

### 3. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.<sup>4</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Harold Koontz dan Heinz Weihreich, menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya dorong yang dimiliki seseorang yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi merupakan respon yang muncul dari adanya tujuan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>ZM Abid Mohammady, *Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi*, Vol 1, No. 2, November 2017 – April 2018.

<sup>4</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016. Hlm.216

<sup>5</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012. Hlm. 64

#### **4. MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro**

Merupakan tempat penulis mengadakan penelitian atau objek penelitian. Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih mengenai “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro”.

#### **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun yang melatar belakangi penulis membahas skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang akan selalu menemukan berbagai problematika yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan staf. Dalam rangka mencari solusi atas berbagai persoalan tersebut, kepala sekolah perlu menjalankan kemampuannya sehingga akan berimbas dalam rangka kinerja guru dan staf.
2. Kepala sekolah MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro telah melakukan berbagai hal dalam rangka memotivasi dewan guru dan staf, namun upaya tersebut belum sepenuhnya memiliki imbas positif terhadap kinerja para dewan guru dan staf, kondisi inilah yang menarik untuk dikaji berbagai faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut.

#### **C. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>6</sup>

Dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis, dan bertanggung jawab.<sup>7</sup>

Pembangunan pendidikan didasarkan atas falsafah pancasila bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Agar pendidikan yang menjadi hak warga negara dimiliki oleh seluruh rakyat sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.<sup>8</sup>

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Sekolah juga merupakan tempat bergabung atau kumpulan orang-orang sebagai sumber daya manusia dalam satuan kerja masing-masing

---

<sup>6</sup> Sarbini, *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2011, h.20.

<sup>7</sup> Supardi, *Arah Pendidikan Di Indonesia Dalam Tataran Kebijakan dan Implementasi*, Jurnal Formatif, No 2, Vol 2, h. 116.

<sup>8</sup> Matin, *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2013, h. 72.

mempunyai hubungan atau terikat dalam kerja sama untuk mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Sekolah yang efektif itu harus memiliki kepemimpinan instruksional yang kuat, mempunyai fokus yang jelas terhadap lulusan, memiliki harapan yang tinggi terhadap siswa, memiliki lingkungan yang aman dan teratur, dan melakukan monitoring terhadap seluruh kegiatan yang telah tercapai. Di samping itu, setiap kepala sekolah juga harus menguasai seluruh aspek-aspek manajerial dan mampu mengembangkan kemampuan manajerialnya secara baik. Oleh karena itu, maju mundurnya kegiatan inti organisasi sekolah sangat ditentukan oleh tugas dan peran kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik yaitu bersifat kompleks dalam artian sekolah sebagai organisasi terdapat dimensi yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Ciri-ciri tersebut menjadikan sekolah mempunyai ciri khas yang unik.

Kepala sekolah adalah jabatan tertinggi yang di emban seseorang dalam organisasi yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan dan terlaksananya proses pembelajaran. Kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaga yang di pimpinnya yang bertanggung jawab

---

<sup>9</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 137.

dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah di rencanakan agar mencapai tujuan tersebut. Kepala sekolah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di lembaga tersebut. Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah.<sup>10</sup>

Seperti dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ

يُفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ

مَا لَاۤ اَعْلَمُوْنَ ﴿ۙ﴾

Artinya:

*ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS Al-Baqarah : 30)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi.

<sup>10</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 81

Menurut Squires bahwa kepala sekolah adalah salah seorang yang terpenting dalam sekolah, dalam memimpin dan menetapkan suasana sekolah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang acuan Standar Kepala Sekolah menyatakan bahwa ada lima kompetensi yang harus dimiliki yaitu: 1) kompetensi kepribadian meliputi: bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, memiliki etos kerja yang tinggi, bersikap terbuka, berjiwa pemimpin, maupun mengembangkan diri dan memiliki integritas kepribadian. 2) Kompetensi sosial meliputi: kemampuan bekerjasama, berpartisipasi dalam kegiatan kelembagaan/sekolah, dan berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan. 3) Kompetensi manajerial meliputi: kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan, mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan dan memimpin sekolah dalam rangka mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal. 4) Kompetensi supervisi meliputi: kemampuan melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik-teknik yang tepat, mampu melakukan monitoring evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat dan mampu menindaklanjuti hasil survei. 5) kompetensi kewirausahaan meliputi kemampuan bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan melalui cara berfikir dan cara bertindak.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Hendriady De Keizer, Demataria Pringgabaya, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB*, Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi, Vol 4, No 1, Maret 2017, h. 16-17.



Menurut Wahjosumidjo peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan meliputi dua hal yaitu 1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah; 2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepala staf dan siswa.<sup>12</sup>

Hal tersebut menggambarkan bahwa kompetensi kemampuan kepala sekolah dalam membangun manajemen disekolah agar mampu mengelola sekolah dengan baik. Mengelola sekolah tidak hanya kemampuan mengembangkan institusi tetapi para pegawainya harus diperhatikan sebagai bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Suryasubroto menguraikan bahwa manajemen pendidikan mengandung pengertian proses untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>13</sup> Keberhasilan seorang pimpinan memerlukan manajemen yang handal dalam berbagai aspek manajerial kepemimpinannya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi yang di emban sekolahnya.<sup>14</sup>

Memotivasi bawahan merupakan salah satu tugas utama pimpinan. Kepala sekolah tidak hanya harus mengetahui bagaimana caranya menumbuhkan motivasi secara umum, tetapi mereka juga harus dapat mengajak staf pengajarnya memahami tentang bagaimana caranya menumbuhkan motivasi tersebut agar mereka dapat menerapkannya.

---

<sup>12</sup>*Ibid.* h. 82

<sup>13</sup> Suryasubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 16

<sup>14</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, h. 24.

Berikut ini adalah kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru maupun staf antara lain:

1. Memberikan contoh tentang kedisiplinan
2. Memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian dan perbuatan.
3. Kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran
4. Membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran
5. Mengawasi penggunaan waktu mengajar
6. Menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin
7. Mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.<sup>15</sup>

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Shad ayat 26 sebagai berikut:

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ  
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ

عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

*Artinya:*

*Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa*

<sup>15</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, Cet.7, hlm.125

*nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.*(QS. Shad : 26)

Ayat di atas menjelaskan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama seorang pemimpin adalah menegakkan supremasi hukum secara al-haq. Seorang pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinan adalah tugas fii sabilillah dan kedudukannya sangat mulia.

Dalam hal ini teori motivasi yang cocok untuk menggambarkan situasi diatas menurut peneliti adalah teori Maslow atau yang biasa disebut dengan teori hierarki, karena teori hierarki mendasarkan konsep kebutuhan pada dua prinsip. Yang pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai dengan kebutuhan yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow manusia akan di dorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Dan dalam teori motivasi hierarki Maslow ini selalu berhubungan dengan sosial kebutuhan yaitu: kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), kebutuhan akan keamanan (*Safety needs*), kebutuhan akan sosial (*social needs*), kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri (*self actualization*), dan kebutuhan penghargaan (*estern needs*).

Guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan prestasi siswa, karena gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk

menstransfer ilmu pengetahuan sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanannya. Suatu aktivitas belajar sangat lekat dengan motivasi, perubahan suatu motivasi akan mengubah pola wujud, bentuk dan hasil belajar, ada tidaknya motivasi seorang individu untuk belajar sangatlah berpengaruh dalam proses aktivitas belajar itu sendiri.<sup>16</sup> Maka dapat dikatakan bahwa keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kinerja guru yang maksimal. Menurunnya prestasi peserta didik bisa disebabkan karena melemahnya kinerja guru. Menjadi guru kreatif, profesional, dan menyenangkan dituntut untuk memiliki kemampuan mengembangkan pendekatan dan memiliki metode pembelajaran yang efektif, hal ini penting terutama untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan.<sup>17</sup>

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.<sup>18</sup>

Allah SWT telah memberitahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an dalam surat Al-Baqarah ayat 247 sebagai berikut:

---

<sup>16</sup>Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm. 12

<sup>17</sup>E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, hlm. 95

<sup>18</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 90.

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ  
 الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ  
 إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي  
 مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya:

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah Kami, Padahal Kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui. (QS. Al-Baqarah:247)

Menurut kebijakan kementerian pendidikan Nasional (Kemendiknas 2006), terdapat tujuh peran kepala sekolah yaitu educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader (pemimpin), inovator dan motivator atau disingkat dengan EMASLIM.<sup>19</sup>

MA Wathoniyah Islamiyah merupakan sekolah swasta dengan akreditasi B, namun tidak mematahkan semangat kepala sekolah untuk terus mengembangkan sekolah dan memotivasi para tenaga pendidik disekolah tersebut. Namun dalam mengoptimalkan kinerja guru, staff, maupun prestasi siswa, kepala sekolah harus dapat memberikan semangat dan arahan serta menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada guru

<sup>19</sup> Ahmad Dzaky, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada MA Muhammadiyah 1 Banjarmasin*, Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan, vol 14, No 26, Oktober 2016.

staf maupun siswa. Komunikasi yang kurang dari kepala sekolah akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, staf maupun siswa, karena kurangnya arahan langsung dari kepala sekolah sebagai sarana bagi motivasi guru, staf maupun siswa.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai upaya bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator, dengan judul **“Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro”**

Indikator keberhasilan kepala sekolah dapat diketahui dari berbagai kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai motivator antara lain:

1. Pengaturan Lingkungan Fisik
2. Pengaturan Suasana Kerja
3. Disiplin
4. Dorongan
5. Penghargaan (*reward*)

Berdasarkan hasil pra penelitian di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro bahwasannya kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik, seperti mengatur tatanan ruangan kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lingkungan fisik yang nyaman, maka kepala sekolah memberikan pengarahan dan pengawasan secara teratur. Dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan sesama guru dan

staf, kepala sekolah mengadakan sharing yang selalu terbuka untuk seluruh guru dan staf di setiap harinya dan agar dapat menjalin kekeluargaan yang baik maka kepala sekolah mengadakan makan bersama setiap hari sabtu. Dalam menerapkan kedisiplinan guru dan karyawan sekolah seperti datang tepat waktu, maka kepala sekolah datang lebih awal dan melakukan pengabsenan manual para guru setiap pagi disekolah, kepala sekolah juga melakukan evaluasi di setiap akhir bulan dan membacakan guru yang datang tidak tepat waktu serta memberikan teguran kepada guru yang datang tidak tepat waktu.

Agar guru dan karyawan sekolah dapat bekerja dengan giat dan bertanggung jawab, maka kepala sekolah memberikan motivasi dan dorongan kepada para bawahannya dengan cara memberikan contoh terlebih dahulu agar bawahan tersebut mengikutinya dengan baik seperti datang tepat waktu, bekerja dengan penuh tanggung jawab serta memberi nasehat dan arahan apabila ada bawahan yang kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan dalam memberikan penghargaan atau reward kepada guru dan karyawan kepala sekolah memberikannya secara langsung, setiap satu semester sekali.<sup>20</sup>

Dengan demikian keberhasilan yang dicapai guru maupun staff dalam bekerja dapat ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Karena guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung hasil kerjanya pun

---

<sup>20</sup>Hasil Pra Penelitian, Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 03 Oktober 2019

akan maksimal dan sebaliknya guru yang motivasinya rendah maka hasil kerjanya pun tidak akan maksimal.

Adapun peneliti tertarik menjadikan sekolah sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator.

Penelitian terdahulu yang relevan yang pernah dilakukan berkenaan dengan peran kepala sekolah sebagai motivator. Penelitian tersebut dilakukan oleh Sri Setiyati yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru” menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang meningkat, motivasi kerja yang baik serta budaya sekolah yang kondusif memberikan dukungan terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Gunungkidul. 2) ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah



yang baik akan memberikan dukungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri Gunungkidul.<sup>21</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Dzaky yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator pada MA Muhammadiyah 1 Banjarmasin” menyebutkan bahwa usaha dari kepala sekolah sebagai motivator berupa mengadakan adanya kegiatan-kegiatan seperti kegiatan yang menyangkut dalam bidang keagamaan, prestasi, peningkatan, tanggung jawab, hubungan antar pribadi, kebijakan gaji, fasilitas, dan sistem poin. Adapun dari kegiatan tersebut adanya suatu hambatan yang berupa sikap tertentu, kondisi kerja dan rasa jenuh.<sup>22</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Aninditya sri nugraheni, Siti khanifah yang berjudul “Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Huda Kelurahan Sukoharjo, Kecamatan Ngalik Kabupaten Sleman” menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan: 1) peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Huda, yaitu melalui pengaturan lingkungan fisik madrasah, pengaturan suasana kerja, pembinaan disiplin guru, pemberian dorongan kepada guru dan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi, 2) profesionalisme guru di MI Darul Huda mengalami peningkatan.

---

<sup>21</sup>Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol 22, No 22, Oktober 2014.

<sup>22</sup> Ahmad Dzaky, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada MA Muhammadiyah 1 Banjarmasin*, Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan, Vol 14, No 26, Oktober 2016, h. 1.

Peningkatan tersebut terbukti dengan semakin tertibnya administrasi pembelajaran, penggunaan strategi dan media pembelajaran, serta peningkatan kedisiplinan. Maka kondisi lingkungan sekolah, disiplin guru dan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada sekolah maupun guru yang baik maka akan menghasilkan proses pembelajaran yang baik juga.<sup>23</sup>

#### **D. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka penulis menetapkan fokus penelitian ini adalah tentang peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah.

#### **E. Sub Fokus**

Untuk mengorganisasikan fokus masalah ini, maka penulis menetapkan Sub fokus penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah adalah Peran kepala sekolah dalam pengaturan lingkungan fisik, peran kepala sekolah dalam pengaturan suasana kerja, peran kepala sekolah dalam memberikan dorongan, peran kepala sekolah dalam menerapkan disiplin, dan peran kepala sekolah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan.

---

<sup>23</sup> Aninditya Sri Nugraheni, Siti Khanifah, *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar, Vol 2, No 2, Agustus 2016.

## **F. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro?” terkait dengan:

1. Pengaturan Lingkungan Fisik
2. Pengatur Suasana Kerja
3. Memberikan Dorongan
4. Disiplin
5. Penghargaan (*reward*).

## **G. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang di jabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro, terkait dengan:

1. Pengaturan Lingkungan Fisik
2. Pengatur Suasana Kerja
3. Memberikan Dorongan
4. Disiplin
5. Penghargaan (*reward*).

## **H. Signifikasi Penelitian**

1. Bagi kepala sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru maupun staff di MA Wathoniyah Islamiyah Candipuro.

2. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala sekolah sebagai motivator di MA Wathoniyah Islamiyah Candipuro.

3. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan, bahan pertimbangan dan sumber data guna perbaikan, pengembangan dan peningkatan dalam dunia pendidikan khususnya dalam memotivasi guru maupun staff di MA Wathoniyah Islamiyah Candipuro.

4. Bagi pembaca

Berguna sebagai sebuah informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang peran kepala sekolah sebagai motivator di MA Wathoniyah Islamiyah Candipuro.

## I. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>24</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering di sebut juga metode

---

<sup>24</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 3.

penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah.<sup>25</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, penelitian lapangan adalah dimana penelitian ini dilakukan di MA Wathoniyah Islamiyah Candipuro Lampung Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator, dan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif yaitu data atau informasi yang dikumpulkan data dalam bentuk fenomena yang muncul secara alami dari pengakuan responden dengan kondisi natural dan tidak melalui transfer dalam angka atau kuantitatif, informasi dianalisis menggunakan prinsip analisis data kualitatif, yaitu mereduksi, menampilkan data dan verifikasi data.<sup>26</sup>

### 2. Sifat Penelitian

Di lihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau untuk menghubungkan satu variabel dengan variabel yang lainnya.

---

<sup>25</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2017, h. 8.

<sup>26</sup>Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan Dan Kepelatihan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.h.128

### 3. Subjek Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan di bahas oleh peneliti bahwasannya yang menjadi subjek penelitian di MA Wathoniyah Islamiyah adalah kepala sekolah, guru dan siswa.

### 4. Sumber Data

#### a. Sumber data primer

Merupakan sumber pertama atau sumber data yang langsung diberikan kepada penulis. Data ini bisa diperoleh dari hasil wawancara, hasil observasi dan hasil pengamatan.

#### b. Sumber data sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data tersebut, misalnya dokumen ataupun catatan-catatan tentang sekolah yang bersangkutan dengan penelitian ini.<sup>27</sup>

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini akan ada beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam mengumpulkan data dari awal sampai akhir proses pembelajaran. Pada penelitian ini peneliti mengadakan observasi, interview dan dokumentasi untuk memperoleh data. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis

---

<sup>27</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RND*, Bandung: Alfabeta, 2017.h.308-309.

dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi di gunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi yang di gunakan adalah metode observasi non partisipan.

Observasi non partisipan yaitu peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang di amati, maka dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.<sup>28</sup>

## 2. Interview (wawancara)

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Proses interview dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana suatu keadaan atau fenomena yang terjadi selama penelitian.

Metode interview ini adalah metode pokok dalam penelitian. Interview ini dilakukan oleh kepala sekolah yaitu guru-guru yang di anggap mampu memberikan informasi tentang peran kepala sekolah sebagai motivator.

---

<sup>28</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 204.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur mau pun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

- a. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.<sup>29</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>30</sup> Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data tertulis seperti sejarah singkat, visi dan misi, letak geografis sekolah, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana, rekapitulasi penilaian kinerja guru tahunan, dan data-data lain yang dapat di pergunakan sebagai kelengkapan data di dalam penelitian ini.

<sup>29</sup>*Ibid.*Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 197

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 240



Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh. Adapun dokumen yang ada di penelitian ini adalah data tertulis tentang, sejarah sekolah, jumlah/data guru-guru, jumlah siswa, letak geografis madrasah, sara dan prasarana, struktur organisasi dan lain-lain yang dapat menyempurnakan data yang diperlukan.

## 6. Analisis Data

Analisis data merupakan kajian terpenting metode ilmiah karena dalam analisis data ini data-data yang diperoleh dapat memberi arti dan makna yang sangat berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam melakukan pengelolaan data dan analisis data, peneliti mengacu pada teknik-teknik sebagai berikut:

### 1. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan ditulis dalam bentuk uraian yang terperinci, laporan tersebut harus direduksi terlebih dahulu, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau pola untuk memudahkan. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang tajam dan akurat tentang hasil pengamatan dilapangan, dimana dapat dicari kembali bila peneliti memerlukannya. Pada penelitian yang akan direduksi adalah tentang peran kepala sekolah sebagai motivator.

### 2. Display (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan uraian singkat. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam hal ini peneliti akan menyajikan data tentang peran kepala sekolah sebagai motivator. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang di peroleh di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro.

### 3. Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif penelitian adalah verifikasi yaitu penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam kualitatif akan menjawab rumusan masalah yang dirumuskan pada peran kepala sekolah sebagai motivator.

Setelah data diolah, langkah selanjutnya adalah di analisis dengan menggunakan langkah metode berfikir induktif yaitu fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit itu ditarik generalisasinya yang umum. Jadi dengan cara menganalisis dengan menggunakan metode

berfikir induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang bersifat umum dan diharapkan mendapatkan hasil suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud tujuan penelitian.

Peneliti berusaha mencari arti, pola, tema, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin penjelasan akan sebab akibat dan sebagainya, kesimpulan harus senantiasa di uji selama penelitian berlangsung dalam hal ini dilaksanakan dengan cara penambahan data baru setelah data diolah sedemikian rupa, langkah-langkah yang telah ditempuh oleh penulis, maka langkah selanjutnya menarik kesimpulan menggunakan metode induktif.

Bedasarkan pendekatan ini, maka penulis menggunakan metode penyajian data (*data display*) dimana penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh di MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro.

## **7. Uji Keabsahan Data**

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Bila penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan

berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Adapun macam-macam triangulasi yaitu sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

b. Triangulasi teknik

Merupakan teknik yang menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan.

c. Triangulasi waktu

Waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang

berbeda, maka dilakukan secara berulang ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.<sup>31</sup>

Adapun metode penelitian yang penulis pakai menggunakan penelitian triangulasi sumber data, yaitu penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.



---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 274

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator**

##### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.<sup>32</sup>

Menurut Daryanto, kepala sekolah merupakan personel yang bertanggung jawab dan memiliki kewenangan terhadap semua kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Sedangkan menurut Rohiat, kepala sekolah adalah sebagai pengelola dan eksekutif yang merupakan pelaksana teknis manajerial memiliki berbagai keterampilan dalam menjalankan sekolah. Maksudnya yaitu kepala sekolah merupakan sosok pemimpin yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diimplementasikan sebagai strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Sri Purwanti, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Displin Kerja Guru dan Pegawai*, eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1, 2013, h. 210-224.

<sup>33</sup> Fakhri Syafrizal, *Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Manajemen Sekolah Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol 1, No 2, Juli - Desember 2016, h. 67.

Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan.<sup>34</sup>

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.<sup>35</sup>

Allah SWT telah memberitahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an surat Shad ayat 26 sebagai berikut:

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰمُرُكَ بِالنَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظْلُمُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya:

*Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan*

<sup>34</sup>Yogi Irfan Rosyadi, Pardjono, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 1, April 2015.

<sup>35</sup>Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014.

*menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.*(QS. Shaad ayat 26)<sup>36</sup>

Sikap dan perilaku kepemimpinan yang perlu dimiliki kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang di percayakan kepadanya.
2. Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai suatu yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.
3. Menegaskan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.
4. Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, dan selalu jelas makna (*value*) dari setiap kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan.
5. Proaktif (berinisiatif melakukan sesuatu yang di yakini baik) untuk peningkatan mutu pendidikan disekolah, tidak hanya reaktif (hanya melaksanakan kegiatan jika ada petunjuk).
6. Memiliki kemauan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang di hadapi oleh sekolahnya.

---

<sup>36</sup> Dapartemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Pelita III, 1982/1983, h. 454.



7. Menjadi *leader* yang komunikatif dan motivator bagi stafnya untuk lebih berprestasi, serta tidak bersikap *Bassy* (pejabat yang hanya mau di hormati dan di patuhi).
8. Memiliki kepekaan dan merasa ikut bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya.
9. Berani mengoreksi setiap kesalahan secara tegas dan bertindak bijaksana serta tidak permisif (mudah mengerti, maklum dan memaafkan kesalahan).<sup>37</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pengertian kepala sekolah adalah pemimpin di suatu lembaga pendidikan atau jabatan tertinggi yang mempunyai kekuasaan penuh untuk mengelola segala kegiatan dilembaga tersebut berdasarkan kebijakan yang telah di tentukan guna pencapaian tujuan bersama.

## **2. Tugas Kepala Sekolah Sebagai Emaslim**

Kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Semua itu harus dipahami oleh kepala sekolah, dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata disekolah. Pelaksanaan peran fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah profesional.

---

<sup>37</sup> E, Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h. 59-60.

- a. Kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi untuk menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, sarana dan prasarana.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah.<sup>38</sup>
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya

---

<sup>38</sup> Muh Fitrah, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 28 Februari 2017, h. 37.

guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.<sup>39</sup>

- e. Kepala sekolah sebagai leader, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala sekolah juga harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan penciptaan iklim sekolah.<sup>40</sup>
- f. Kepala sekolah sebagai inovator

Peran kepala sekolah sebagai inovator juga berperan penting dalam mengadakan pembaharuan demi kemajuan sekolah yang ia pimpin. Mulyasa menjelaskan kepala sekolah sebagai inovator yaitu “harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan”. Dalam rangka mewujudkan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari

---

<sup>39</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, h. 111-112.

<sup>40</sup> Muh Fitrah, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 28 Februari 2017, h. 38.

gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran.<sup>41</sup>

g. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah sebagai motivator harus dapat memberikan motivasi kepada para guru dan pegawainya. Kepala sekolah perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi tenaga kependidikannya.<sup>42</sup>

### 3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Peran kepala sekolah sebagai motivator yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas di sekolah secara baik dan benar. Kemampuan kepala sekolah sebagai motivator dapat di lihat dari kemampuan kepala sekolah mengatur lingkungan kerja di sekolah, kemampuan suasana kerja sehingga suasana kerja jadi nyaman dan dapat menimbulkan kreativitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah. Di samping itu kepala sekolah harus mampu memberikan penghargaan kepada warga sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah di tetapkan bersama.

Menurut Koonts kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat

---

<sup>41</sup> Siti Mistraningsih, *Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 25, Nomor 1, Maret 2016, h.103-111.

<sup>42</sup> Munika Maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai*, Jurnal Administrasi Negara, Vol 1, No 1, 2013.

dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan mengacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.<sup>43</sup>

Maka sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.<sup>44</sup>

Dalam hal ini maka kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, motivasi itu dapat ditumbuhkan melalui: pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan.

**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 pendidik agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

**b. Pengaturan Suasana Kerja**, Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja

---

<sup>43</sup> *Ibid*, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* h. 105.

<sup>44</sup> Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, Madiun: 2012, h. 113.

para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

- c. **Disiplin**, disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

1. Membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilakunya.
  2. Membantu tenaga kependidikan dalam membangkitkan standar prilakunya.
  3. Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.
- d. **Dorongan**, Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang

datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

- e. **Penghargaan**, Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.<sup>45</sup>

Membangun prinsip penghargaan dan hukuman. Dengan penghargaan, pegawai terangsang untuk meningkatkan kegiatan yang positif dan produktif. Penghargaan akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya. Sedangkan penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi dan menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak di inginkan akan di ulangi. Membangun prinsip

---

<sup>45</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, h.120.

penghargaan dan hukuman meliputi memberikan penghargaan yang layak kepada pendidik yang berprestasi, mengakui dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan pendidik, memberikan peringatan apabila pendidik tidak menyelesaikan tugas yang diperintahkan dengan tepat waktu, memberikan teguran kepada guru yang datang terlambat atau tidak masuk kelas, memberikan teguran apabila pendidik tidak masuk kerja tanpa izin, dan memberikan kritik bila pekerjaan pendidik dianggap kurang baik.

Sebagaimana di bahas sebelumnya, tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.<sup>46</sup>

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki *positif thinking*, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator

---

<sup>46</sup>Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015, h.92



bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negatif thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah di lingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani oleh orang-orang di sekitarnya.

## **B. Motivator**

### **1. Pengertian Motivator**

Motivator adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>47</sup>

motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemampuan untuk bertindak. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, reward, dan imbalan yang merupakan bonus tertentu.<sup>48</sup>

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan.<sup>49</sup>

Menurut Merle J. Moskowitz motivasi didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran mengenai tingkah laku. Menurut American Encyclopedia motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan

---

<sup>47</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h.95.

<sup>48</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011, h. 272.

<sup>49</sup> Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h.

pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak – tanduknya.<sup>50</sup>

Menurut Wayne F Cascio motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (mislanya rasa lapar, haus dan bermasyarakat).<sup>51</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pengertian motivasi adalah dorongan dalam diri individu dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini terkandung tiga elemen penting, yaitu:

- a. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang, bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan-perubahan energi pada setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif, motivasi di tandai dengan munculnya, rasa “*feeling*” afeksi seseorang. Dalam hal ini

---

<sup>50</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, h. 219

<sup>51</sup> *Ibid.* Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 95.

motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.

- c. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.<sup>52</sup>

## 2. Teori Motivator

- a. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Teori kebutuhan ini mengikuti teori kebutuhan jamak bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dalam bermacam-macam kebutuhan. Sebagai landasan teorinya, Abraham H. Maslow, mengemukakan sebagai berikut: “orang adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu ingin dan ingin lebih banyak. Proses ini tiada mengenal henti, suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak menjadi motivator perilaku. Hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan menjadi motivator perilaku, kebutuhan manusia tersusun dan berjenjang”.

Menurut Maslow, ada lima macam jenjang kebutuhan yaitu sebagai berikut:

---

<sup>52</sup> Sadirman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, h. 74.

- 1) Kebutuhan Fisik (*Psychological Needs*) seperti, rasa lapar, rasa haus, kebutuhan untuk istirahat dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs* atau *Security Needs*) seperti, rasa aman, bebas dari rasa takut dan kecemasan.
- 3) Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs*) seperti, kasih rasa diterima dalam masyarakat atau golongan ( keluarga, sekolah dan kelompok)
- 4) Kebutuhan mewujudkan diri sendiri (*Self Actualization*) yakni mengembangkan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.
- 5) Kebutuhan Penghormatan (*Esteem Needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap di akui oleh orang lain dan percaya diri serta di hargai oleh setiap orang.<sup>53</sup>

b. Teori Mc. Clelland's

Mc. Clelland's mengetengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. Mc. Clelland's berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan Mc. Clelland's adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*). Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

---

<sup>53</sup>*Ibid.*h. 275-276.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Motivasi afiliasi ialah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dorongan untuk memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Motivasi berkuasa ialah dorongan untuk memengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.<sup>54</sup>

c. Teori motivasi human relation

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan apabila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa di hargai dan sikap optimis.<sup>55</sup>

### 3. Fungsi Motivator

Motivator itu mempengaruhi adanya tindakan dan kegiatan, sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivator:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

<sup>54</sup>Malayu Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h. 112.

<sup>55</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, h. 233.

- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Di samping itu, ada juga fungsi-fungsi lain. Motivator dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivator. Adanya motivator yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik.

#### **4. Indikator Kepala Sekolah Sebagai Motivator**

Dalam penelitian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai motivator antara lain:

- a. Pengaturan lingkungan fisik
- b. Pengaturan suasana kerja
- c. Disiplin
- d. Dorongan
- e. Penghargaan<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup>Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, h.120.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dapartemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Pelita III, 1982/1983.
- Dzaky, Ahmad, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada MA Muhammadiyah 1 Banjarmasin*, Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan, vol 14, No 26, Oktober 2016.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Matin, *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Mistrianingsih, Siti, *Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 25, Nomor 1, Maret 2016.
- Munika Maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai*, Jurnal Administrasi Negara, Vol 1, No 1, 2013.
- Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Muh Fitrah, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 28 Februari 2017.
- Nugraheni, Aninditya Sri, Siti Khanifah, *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar, Vol 2, No 2, Agustus 2016.
- Purwanti, Sri, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Displin Kerja Guru dan Pegawai*, eJournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1, 2013.

- Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sarbini, *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Suryasubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Syafrizal, Fakhri, *Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Manajemen Sekolah Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol 1, No 2, Juli - Desember 2016.
- Setiyati, Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014.
- Supardi, *Arah Pendidikan Di Indonesia Dalam Tataran Kebijakan dan Implementasi*, Jurnal Formatif, No 2, Vol 2.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Yogi Irfan Rosyadi, Pardjono, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 1, April 2015.
- Hasil Wawancara dengan Bapak. Ahmad Nadir, M.Pd, Selaku Kepala Sekolah MA Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro, 24 Februari 2020 pukul 09.30 WIB
- Hasil wawancara dengan ibu Isnaini Farihah, selaku Guru Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro, 24 Februari 2020 pukul 10.00 WIB



Hasil wawancara dengan Retno Erviana, Siswi Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro, 24 Februari 2020 pukul 09.00 WIB

