

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh :

**R I A M A
NPM: 1611030195**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



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

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh :

**R I A M A
NPM: 1611030195**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Pembimbing II : Dr. H. Subandi, MM**

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

ABSTRAK

Peran kepala madrasah sebagai motivator adalah kontribusi kepala madrasah memberikan motivasi kepada warga madrasah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas disekolah secara baik dan benar. Kemampuan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan sekolah dalam mengatur lingkungan kerja sekolah, kemampuan suasana kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman sehingga dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan langkah- langkah reduksi data, penyujian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan perannya kepala madrasah sebagai motivator menggunakan fungsi motivasi yaitu menggerakkan, pemberi arah dan penyelesaian pekerjaan terlihat dari cara kepala madrasah memberi motivasi kepada guru dengan cara memberikan stimulus atau motivator tidak lupa juga seorang kepala madrasah harus mempersiapkan dan menyediakan beberapa fasilitas penunjang untuk keberhasilan dalam proses belajar mengajar di madrasah. Dalam Penelitian ini terkait halnya kepala madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf madrasah menghargai terhadap ide-ide bawahan, mengambil keputusan secara bersama atau musyawarah secara kekeluargaan, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, melakukan pendekatan secara tepat dan proporsional, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman bagi guru, dan menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi para guru. Kemudian dalam halnya mengarahkan terlihat dari ketika kepala madrasah memimpin rapat serta memberikan perintah dan membimbing bawahan dalam hal tugas yang mengarahkan guru agar bekerja lebih semangat.

Kata Kunci: Kepala Madrasah Sebagai Motivator Guru



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

Nama : RIAMA

NPM : 1611030195

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196308081993121002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

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



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR GURU DI MTS NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG”** disusun oleh **RIAMA, NPM: 1611030195, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI),** Telah diujikan dalam sidang munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Kamis 25 Juni 2020

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

Sekretaris : Era Budianti, M.Pd

Penguji Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dr. H. Subandi, MM

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

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

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: “*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap*”. (QS. Al-Insyiroh (94): 6-8)¹



¹ Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Diponegoro, 2015) Surat Al Insyiroh Ayat 6-8 h. 1568

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat pertolongan-Nya dan izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan penuh rasa syukur ku persembahkan perjuangan kesabaran ini sebagai bukti dan cintaku untuk:

1. Ibundaku tercinta Ibu Saidah, Restumu adalah Restu Allah, Restumu adalah anugrah terindah bagiku. Ayahandaku Alm. H. Pangaribuan, semoga Allah mengampuni dosa-dosanya Rahmatilah dia, sejahterakanlah dia dan maafkan segala kesalahannya, muliakanlah tempatnya, luaskanlah kuburnya, terimalah kebaikannya dan hapuslah segala kesalahannya lantaran Rahmat-Mu. Wahai Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang.
2. Ayuk, Kakak-kakakku, Uni, Susi, dan Yundaku yang telah memberikan dukungan dan membantuku serta tak lupa dalam mendo'akanku.
3. Teman-teman almamaterku dan teman-teman seperjuanganku dikampus yang tak bisa kusebutkan satu persatu. Perjalanan kita masih panjang, jaga nama baik almamater dan buat harum nama kampus kita. Saat-saat yang kurindukan saat berkumpul dengan kalian semua dikelas.
4. Almamaterku tercinta TERIMA KASIH !!!, Aku siap melangkah lebih tinggi.

RIWAYAT HIDUP

Riama, dilahirkan di Kotabumi Lampung Utara pada tanggal 19 Oktober 1997, penulis merupakan anak bungsu buah cinta dari pasangan Bapak H. Pangaribuan dan Ibu Saidah.

Sebelum penulis masuk ke jenjang perguruan tinggi, pendidikan penulis dimulai dari TK Aisyah Aba V Kotabumi Lampung Utara lalu melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SD N 1 Kotabumi Tengah Lampung Utara pada tahun 2010, lalu penulis masuk kejenjang pendidikan menengah pertama di SMP N 2 Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2013, dan kemudian penulis melanjutkan pendidikan kejenjang menengah atas di SMA N 4 Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2016, dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”**, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW para sahabat keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Dr. H. Subandi, MM selaku dosen pembimbing II terimakasih atas kesabaran dan keikhlasannya dalam membimbing serta yang telah meluangkan

waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis sehingga terwujudnya skripsi ini dengan baik.

4. Seluruh dosen, pegawai dan seluruh staf kaeryawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
5. Lukman Hakim, S.Pd., MM selaku Kepala Madrasah MTs N 1 Bandar Lampung yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran pada pelaksanaan penelitian.
6. Sahabat-sahabatku yang selalu memberi suport dan teman-teman MPI D 2016
7. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung terkhusus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan banyak pengalaman.

Penulis sangat menyadari atas keterbatasan pengetahuan dan kemampuan sehingga penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi materi teknis penulisannya, untuk itu kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini sangat penulis harapkan.

Demikian Skripsi ini dapat bermnfaat bagi penulis dan pembacanya.

Wassalamualaikum Wr. WB

Bandar Lampung, Juli 2020
Penulis,

RIAMA
NPM. 1611030195

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang	3
D. Fokus Penelitian	10
E. Sub Fokus Penelitian	10
F. Rumusan Masalah	10
G. Tujuan Penelitian	11
H. Signifikan Penelitian	11
I. Metode Penelitian	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator	19
1. Pengertian Kepala Madrasah	19
2. Pengertian Kepemimpinan	22
3. Kepala Madrasah sebagai Motivator	26
4. Pengertian Guru	27
5. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Guru	29
B. Motivasi	30
1. Pengertian Motivasi	30
2. Teori Motivasi	32
3. Fungsi Motivasi	36
4. Macam-macam Motivasi	37
C. Penelitian Relevan	41

BAB III OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	45
1. Sejarah MTs N 1 Bandar Lampung.....	45
2. Visi, misi dan tujuan MTs N 1 Bandar Lampung	48
3. Data keadaan MTs N 1 Bandar Lampung.....	49
4. Data peserta didik MTs N 1 Bandar Lampung	54
5. Sarana dan prasarana.....	56
B. Deskripsi Data Penelitian	56

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	60
B. Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Rekomendasi	79

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

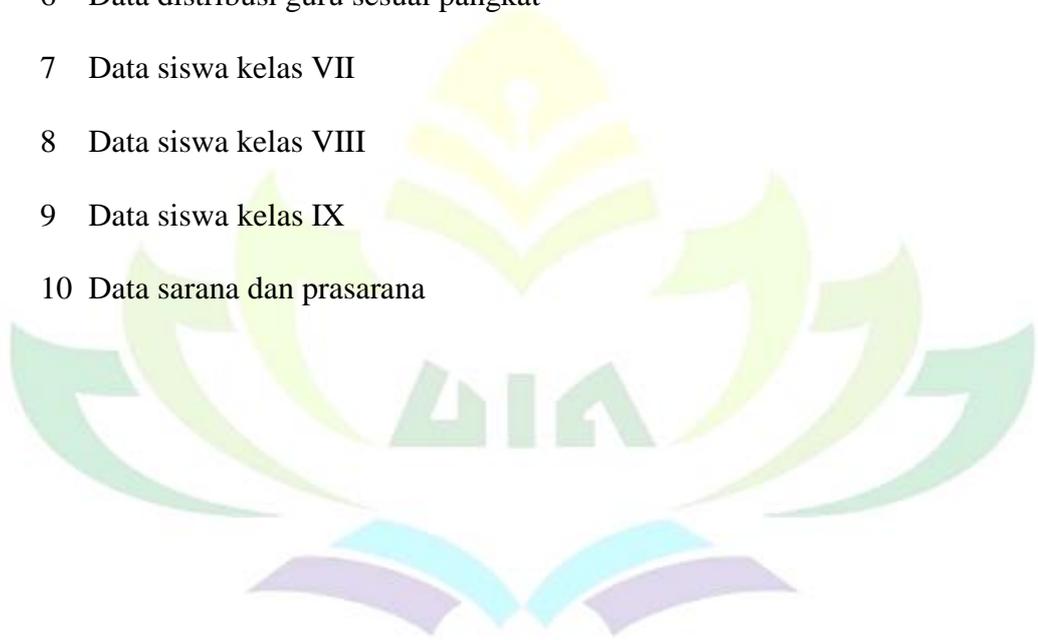
Lampiran:

1. Kisi-kisi instrumen wawancara
2. Lembar wawancara
3. Lembar observasi
4. Surat Penelitian
5. Balasan Surat Penelitian



DAFTAR TABEL

- 1 Data guru yang telah termotivasi
- 2 Data priode kepemimpinan kepala MTs N 1 Bandar Lampung
- 3 Data latar belakang pendidikan
- 4 Status kepegawaian
- 5 Data kepangkatan guru
- 6 Data distribusi guru sesuai pangkat
- 7 Data siswa kelas VII
- 8 Data siswa kelas VIII
- 9 Data siswa kelas IX
- 10 Data sarana dan prasarana



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan isi dari proposal ini lebih lanjut, maka terlebih dahulu penulis akan menjelaskan tentang pengertian dari judul proposal, yakni **“PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR GURU DI MTs Negeri 1 Bandar Lampung”** yaitu sebagai berikut:

1. Peran

peran adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.¹ Atau usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan rencana dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.²

Peran yang dimaksud adalah suatu usaha maksimal yang harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan oleh kepala madrasah dalam rangka untuk memberikan motivasi kepada guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

¹ Pahrizal Iqrom, *Reformasi Birokrasi Di Nusantara* (Malang: Elektronik Pertama dan Terbesar di Indonesia, n.d.).h.88

² Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1995).h.201

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan/madrasah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar antara murid dan guru. Tugas utama kepala madrasah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.³

Yang dimaksud kepala madrasah dalam penelitian ini adalah seseorang yang mampu dipercayai untuk melaksanakan tugas-tugas dan mampu bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi pada setiap individu atau karyawan maka diharapkan mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.⁴ Selain itu, istilah motivasi berasal dari kata *motive* yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya

³ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015).h.135

⁴ Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015).h.92

suatu tingkah laku tertentu.⁵ Jadi motivasi ialah sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.

4. MTs Negeri 1 Bandar Lampung

MTs Negeri 1 Bandar Lampung merupakan suatu madrasah yang berciri khas Agama Islam. Maka madrasah tsanawiyah memiliki kurikulum yang sama dengan sekolah-sekolah pada umumnya hanya saja MTs ini ditambah dengan ciri keislamannya yang tertuang pada kurikulum, jadi mata pelajaran agama yang ada di MTs lebih dari sekolah pada umumnya.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan sangpenulis memilih judul ini karena kepala madrasah ialah sebagai pemimpin dimadrasah, pemimpin sering sekali mendapatkan problematika yang selalu berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru khususnya dalam proses belajar mengajar. Maka sangpenulis ingin mengetahui lebih dalam lagi tentang peran kepala madrasah sebagai motivator guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

C. Latar Belakang

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh segenap bangsa indonesia, adapun fungsi dan tujuan pendidikan

⁵ Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).h.3

nasional indonesia ditetapkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional UU No. 20 Tahun 2003 Bab 2 Pasal 3, sebagai berikut:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁶

Pendidikan merupakan kebutuhan yang mutlak bagi kehidupan manusia. Karena dengan adanya suatu pendidikan maka segala potensi dan bakat dapat ditumbuh kembangkan, dalam hal ini pendidikan menjadi faktor pendukung manusia untuk mengatasi segala persoalan kehidupan baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat maupun bangsa dan Negara. Pendidikan sebagai salah satu sektor yang paling penting dalam membangun Nasional, dijadikan andalan utama untuk berfungsi semaksimal mungkin dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia, dimana iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa menjadi sumber motivasi kehidupan segala bidang.⁷

Pendidikan dalam arti luas adalah proses yang berkaitan dengan upaya untuk mengembangkan aspek kehidupan yang terdiri dari pandangan hidup, sikap hidup dan keterampilan hidup.⁸

⁶ Departemen Pendidikan, *Undang-Undang Republik Indonesia, No.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.

⁷ Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013).h.4

⁸ Subandi, “*Konsep Perencanaan Strategik Dala Konteks Peningkatan Mutu Berkelanjutan (Quality Improvement)*,”, *Al Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, no. 1 (2012) h.1.

Madrasah adalah lembaga yang sangat kompleks yang mengandung unsur *input*, proses, dan *output*.⁹ Madrasah juga merupakan agen perubahan, yaitu madrasah harus siap untuk berperan melaksanakan fungsinya didalam situasi kerja yang ke mungkinan akan mengalami perubahan. Selain itu madrasah juga merupakan suatu lembaga yang melakukan proses perubahan anak didik yang semula tidak tahu menjadi tahu. Dengan perannya sebagai agen perubahan diharapkan madrasah mampu mewujudkan nilai-nilai sikap, pola pikir, perilaku intelektual, keterampilan dan wawasan para siswa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Madrasah juga sebagai wawasan wiyatamandala, madrasah tidak terlepas dari kehidupan masyarakat yang mana sekolah lahir dari kebutuhan hidup berbangsa, bermasyarakat, dan bernegara.¹⁰

Kepemimpinan adalah kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Sedangkan pemimpin disebut pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak dan sebagainya. Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin. Oleh karena itu, setiap pemimpin tidak akan sama dalam kepemimpinannya. Ini berarti bahwa seorang pemimpin akan mempunyai gaya yang khas dalam memimpin.¹¹

⁹ Nanang Martono, *Sekolah Publik vs Sekolah Privat* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, n.d.).h.57

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Grasindo Persada, 2010).h.81

¹¹ Rahmad Hidayat, *Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: LPPPI, 2017).. h. 267

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memiliki arti memimpin menuntun menunjukkan jalan, melatih, mendidik, dan mengajari. Selain memiliki pengertian menunjukkan jalan, memimpin juga berarti mempengaruhi dan pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut.

Frigon Kepemimpinan dijelaskan bahwa: “*leadership is the art and science of getting others to perform and and achieve vision*”.¹²

Peran kepemimpinan pendidikan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan madrasah. Ini berarti, kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran.¹³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai seni dan ilmu tentang proses memperoleh tindakan dari orang lain dan pencapaian visi. Setiap orang menginginkan pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan kedepan, pemberi inspirasi dan berhasil.

¹² Syafaruddin, *Kepemimpinan Dan Kewirausahaan* (Medan: Perdana Publishing, 2010).h. 14.

¹³ Eti Hadiati, ‘*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung*’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VIII (I) (2018), h.51.

Bahkan pemimpin harus mampu bagaimana menciptakan suatu atmosfer kepercayaan. Jadi pemimpin menunjukkan integritas memiliki makna besar dan membangun kepercayaan menambah untuk mencapai visi kepemimpinan.

Kepala madrasah merupakan pimpinan pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.¹⁴ Maka dari itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu lembaga pendidikan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikannya.

Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 berunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

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: 30.¹⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah Swt. untuk mengemban amanah dan kepemimpinana langit di

¹⁴E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).h.16

¹⁵Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan* (Jakarta: Diponorogo, 2015).Surah Al-Baqarah ayat 30

muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

Hal itu menunjukkan bahwa kepala madrasah ialah salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, maka dari itu kepala madrasah harus mampu membawa lembaga yang dipimpinnya kearah yang benar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra-penelitian terhadap kepala madrasah MTs Negeri 1 Bandar Lampung, didapat informasi bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator diduga berperan penting bagi guru agar pembelajaran menjadi semakin bermutu. Disini bapak kepala madrasah MTs Negeri 1 Bandar Lampung menjelaskan bahwa kepala madrasah memiliki tugas yaitu:

1. Sebagai manajemen madrasah, maksudnya yaitu bahwa kepala madrasah mengelola satuan pendidikan atau madrasah agar dapat mencapai tujuan pendidikan.
2. Meningkatkan mutu siswa, selain hanya mengatasi keadaan madrasah kepala madrasah juga menjamin keadaan mutu siswa yang tidak hanya mampu secara pengetahuan tetapi meiliki akhlak yang baik.

3. Meningkatkan kinerja guru, agar terwujudnya pendidikan yang berkualitas kepala madrasah juga harus selalu menjamin keadaan gurunya agar berkualitas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas juga.¹⁶

Dalam penelitian ini indikator kepala madrasah sebagai motivator guru yaitu harus bisa menjadi penggerak, pemberi arah dan penyelesai pekerjaan agar menjadi penyemangat kinerja guru serta memberikan contoh yang baik tidak hanya guru juga kepada wirausaha selain itu juga kepala madrasah juga tidak hanya mampu memberikan motivasi kepada bawahannya tetapi ketika dibelakang juga menjadi pendorong serta panutan bagi para bawahannya.¹⁷

Terwujudnya kepala madrasah sebagai motivator guru tidak luput dari faktor pendorong yaitu: latar belakang pendidikan yang mumpuni yaitu lulusan pendidikan tinggi.

Selain faktor pendorong juga ada faktor penghambatnya yaitu:

1. Harus mampu memahami kriteria dari masing-masing guru
2. Harus memenuhi sarana dan prasarana untuk keberlangsungan proses pembelajaran sesuai dengan yang dibutuhkan.

Tabel 1
Data guru yang telah termotivasi dan melakukan tugasnya di MTSN 1 Bandar Lampung

No	Tugas Guru	Jumlah guru Membuat RPP	Kelengkapan
1	Perencanaan	15	Membuat RPP
2	Pembelajaran	27	Membuat RPP lengkap
3	Evaluasi	15	Membuat RPP

Sumber: Dokumentasi dari Bapak Lukman Hakim, S.Pd., MM selaku kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung

¹⁶ Hasil wawancara kepada Bapak Hikmat Tutasri, S.Pd, Kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung, Rabu 11 Desember 2019

¹⁷ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).h. 70-71.

Berdasarkan data yang ada di lapangan, bahwa 75 orang guru telah termotivasi oleh kepala sekolah dengan membuktikan tugas guru yaitu perencanaan pembelajaran dan evaluasi. Sehingga terhitung hanya 27 orang guru yang dapat membuat RPP lengkap. Dengan demikian penulis mengangkat sebuah judul yaitu, **“PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR GURU DI MTSN 1 BANDAR LAMPUNG”**.

D. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada peran kepala madrasah sebagai motivator Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung yang dijabarkan menjadi sub penelitian yaitu:

1. Peran kepala madrasah sebagai penggerak
2. Peran kepala madrasah sebagai pemberi arah
3. Peran kepala madrasah sebagai penyelesai pekerjaan

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penggerak Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?
2. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai pemberi arah Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?

3. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penyelesai pekerjaan Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran kepala madrasa sebagai penggerak Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai pemberi arah Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai penyelesai pekerjaan Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung

G. Signifikan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat Aplikatif
 - a. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan-pengetahuan tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Guru Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung
 - b. Bagi peneliti lain, penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain.

- c. Bagi tempat Penelitian, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi ataupun sumber bacaan dan pertimbangan untuk Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Guru di tempat penelitian.
- d. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Hasil penelitian ini dijadikan sebagai pengabdian terhadap masyarakat.

2. Bersifat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai media perbandingan bagi peneliti terdahulu, pengat teori yang telah ada, serta menjadi bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendiskripsikan masalah penelitian.¹⁸ Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹⁹

Jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah deskriptif. Dalam hal ini maksudnya metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).h.14

¹⁹ Sugiyono.h.15

ciri, sifat-sifat suatu fenomena. Metode deskriptif dalam pelaksanaannya dilakukan melalui: teknik survey, studi kasus (bedakan dengan suatu kasus), studi komparatif, studi tentang waktu dan gerak, analisis tingkah laku, dan analisis dokumenter.²⁰ Dengan pendekatan Deskriptif, analisis data yang diperoleh berupa kata-kata, gambar atau perilaku dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.²¹

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif atau analisa isi. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Didalam hal ini yaitu untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

2. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. data terdiri atas dua macam, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul.²² Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara

²⁰ Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010).h. 19

²¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).h.39

²² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).h. 4

dengan kepala madrasah tentang peran kepala madrasah sebagai motivator guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak madrasah berupa data-data dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.²³

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Partisipan dapat diartikan sebagai usaha penentuan sumber data, dimana peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Guna mendapatkan hasil yang diharapkan dalam penelitian ini, partisipan yang akan diteliti guna mendapatkan sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Bandar Lampung
- b. Guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung

Tempat Penelitian akan dilakukan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung yang ber-alamat di Jl. Ahmad Dahlan No. 24-22, Pahoman Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35228.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RND* (Bandung: Alfabeta, 2012).h.137.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung.²⁴

Metode wawancara/interview juga merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden/ orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Dalam wawancara tersebut biasa dilakukan secara individu maupun dalam bentuk kelompok, sehingga di dapat data informatik yang orientik.

b. Metode Observasi (*pengamatan*)

Selain wawancara, observasi juga merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data.

²⁴ Yusuf, A.M, *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014).h. 305

Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan.²⁵ Sedangkan menurut Zainal Arifin dalam buku observasi adalah suatu proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan.²⁶

c. Metode Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang tertulis, metode dokumentasi berarti tata cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna

²⁵ Semiawan, C.R, *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Grasindo, 2010).h. 105

²⁶ Kristanto, V. H, *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018).h. 51

dalam penelitian kualitatif.²⁷ Teknik atau studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil-dalil atau hukum-hukum dan lain-lain berhubungan dengan masalah penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁸

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

Adapun langkah-langkah yang akan penulis terapkan dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan atau penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

6. Teknik Keabsahan Data

Hasil penelitian harus memiliki derajat kepercayaan yang dilakukan dengan pengujian keabsahan data. Keabsahan yang dimaksud adalah data-data yang diperoleh dari narasumber yaitu dari kepala sekolah Mts Negeri 1 Bandar Lampung, guru dan tatausaha.

²⁷ Yusuf, A.M, *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*.h. 21

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RND*.h. 335

Dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi Teknik maksudnya untuk mneguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain. Untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.²⁹



²⁹ Sugiyono.h. 363

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah berasal dari dua kata yakni “kepala” dan “madrasah”. Dari kata kepala madrasah dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu lembaga maupun organisasi. Sedangkan kata madrasah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.³⁰

Kepala madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan/madrasah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar-mengajar antara murid dan guru.³¹

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya *kepemimpinan kepala madrasah*, mengatakan bahwa “kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.³²

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).h.83

³¹ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*. h.135

³² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2013.h. 83

Sedangkan menurut Mulyasa dalam bukunya *Manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah*, mengatakan bahwa ”kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat”.³³

Kepala sekolah/madrasah sebagai institusi pendidikan, kedudukan utama seorang pemimpin organisasi atau institusi adalah seorang manajer sekaligus administrator.³⁴

Kepala Madrasah adalah jabatan tertinggi yang diemban seseorang dalam organisasi sekolah yang bertanggung jawab atas terwujudnya dan terlaksananya proses pembelajaran. Kepala madrasah sebagai orang yang bertugas membina lembaga yang dipimpinnya, bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.³⁵

Kepala madrasah adalah seorang pendidik yang diberi mandat sebagai pengawas, pengontrol dan pengasuh pendidik di madrasah untuk mencapai pendidikan profesional terutama dalam membina seorang pendidik karena itu, kepala madrasah harus mampu memahami apa itu dimaksud dengan pengawasan, sedangkan yang dimaksud dengan pengawasan menurut NA Ametembum adalah pembinaan menuju peningkatan situasi pendidikan.³⁶

³³ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).h. 36

³⁴ Bujang Rahman, ‘Kepemimpinan Multidimensi Kepala Madrasah Dari Perspektif Guru’, *Jurnal Internasional Studi Keislaman*, Volume 14, 2014. h.434.

³⁵ Amirudin, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VII (II) (2017), h.23.

³⁶ Oki dan Gumilang Dermawan, ‘Clinical Supervision Of Madrasah’s Head In Mts Darul Huda Bandar Lampung’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 10 (2020), h.24.

Dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang yang bertugas untuk membina lembaga yang dipimpinnya yang bertanggung jawab dalam usaha mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah direncanakan agar dalam mencapai tujuan tersebut kepala madrasah hendaknya mampu mengarahkan serta mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di lembaga tersebut, kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah.

Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila dan bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan.
- c. Meningkatkan budi pekerti.
- d. Memperkuat kepribadian.
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air.³⁷

Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawab pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan

³⁷ Mulyasa.h. 90

kemajuan madrasah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Namun demikian dalam usaha memajukan madrasah dan menanggulangi kesulitan yang dialami madrasah baik yang berupa sifat material seperti perbaikan gedung, penambahan ruang, penambahan perlengkapan dan sebagainya maupun yang bersangkutan dengan pendidikan anak-anak, kepala madrasah tidak dapat bekerja sendiri. Kepala madrasah harus bekerja sama dengan para guru yang dipimpinnya, dengan orang tua murid serta pihak pemerintahan serentak.³⁸

Allah SWT telah menjelaskan tentang kepala madrasah atau pemimpin dalam Islam, Allah SWT berfirman dalam AL-Qur'an pada surat Al-Baqarah ayat 247

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

³⁸ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).h.80

memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.”
QS. Al-Baqarah: 247³⁹

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah bentuk-bentuk konkret dari jiwa pemimpin. Salah satu dari bentuk konkret itu adalah sifat terampil dan berwibawa serta cerdas dalam memengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang ingin diraih oleh pemimpin.⁴⁰

Kepemimpinan adalah seperangkat proses untuk menciptakan organisasi ditempat pertama atau mengadaptasikannya pada lingkungan yang berubah secara signifikan. Kepemimpinan melakukan proyeksi seperti apakah masa depan yang direncanakan, membimbing personel organisasi sesuai dengan visi, dan memberi inspirasi kepada semua personel madrasah dalam merealisasikan visi.⁴¹

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan.*, Surah Al-Baqarah ayat 247

⁴⁰ Hikmat, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014).h.249

⁴¹ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press, 2010).h.20

Kepemimpinan kepala madrasah adalah orang yang membawahi staf dan guru. Membawahi bukan berarti berkuasa melainkan kepala madrasah berada diatas tanggung jawab dan harus selalu melihat kebawah.⁴²

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴³

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau group untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam mempengaruhi aktifitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan moral kelompok.⁴⁴

Sementara itu menurut Catwell dalam manajemen pendidikan bahwa definisi kepemimpinan sebagai perilaku individu yang menimbulkan struktur baru kepada suatu interaksi dalam suatu sistem sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses dan output sistem.⁴⁵

⁴² Noor Fatikah and Jannah, “Konsepsi Kepemimpinan Kepala Madrasah” 2, no. 1 (2019).h.5

⁴³ Elvia Ivada Roslena Septiana, Ngadiman, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari’, *Jupe UNS (Ejournal Internasional)*, vol 2 ho 1 (2013), h.109.

⁴⁴ Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam* (Malang: STAIN Press, 1999).h.161

⁴⁵ Abdul Rahmat, *Manajemen Humas Sekolah* (Yogyakarta: Media Akaademik, 2016).h.47

Menurut Chung dan Megginson mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu orang tertentu.⁴⁶

Allah SWT telah menjelaskan tentang kepala madrasah atau pemimpin dalam Islam, Allah SWT berfirman dalam AL-Qur'an Surat An-Nisa ayat 58 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.” QS. An-Nisa: 58⁴⁷

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.⁴⁸

Dalam organisasi, fungsi-fungsi kepemimpinan bermuara pada lima bentuk utama, yaitu:

1. Manajer, direktur, ketua, presiden, kepala, dan istilah lainnya, yaitu pengelola dan penyelenggara organisasi yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen.

⁴⁶ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*.h.25

⁴⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*.Surah An-Nisa ayat 58

⁴⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012).h.337-338

2. Pengawas, yaitu yang mengontrol seluruh pelaksanaan tugas dan kewajiban bawahannya.
3. Pembina, yaitu yang memberikan pengarahan dan memberikan contoh dalam melaksanakan tugas organisasi.
4. Pengambilan keputusan, yang menetapkan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh organisasi yang dipimpinnya, dan
5. Penanggung jawab untuk semua pelaksanaan program organisasi.⁴⁹

Sementara itu, pemimpin mempunyai berbagai fungsi, baik fungsi didalam maupun diluar organisasi. Menurut Yukl dan Navandi, secara garis besar fungsi pemimpin dalam suatu organisasi dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu :

1. Fungsi pengembangan, yang meliputi memanfaatkan perubahan lingkungan, mencapai sasaran atau tujuan organisasi, serta memusatkan perhatian pada manusia di dalam atau diluar organisasi.
2. Fungsi struktural, yaitu menjembatani kesenjangan antara struktur yang telah ditetapkan dengan karakteristik pekerjaan yang dihadapi.
3. Fungsi penegakkan kepatuhan, yaitu untuk meyakinkan anggota organisasi menjalankan tugas sebaik mungkin, dengan cara mengadakan supervisi yang ketat, melaksanakan kepemimpinan yang yang supportif dan partisipatif.

⁴⁹ Hikmat, *Administrasi Pendidikan*.h.250

4. Fungsi pemberian penghargaan, yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mendorong karyawan untuk berprestasi didalam dan diluar organisasi.⁵⁰

3. Kepala madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah dituntut untuk melaksanakan kemampuan manajemen dan penyelesaian pekerjaan di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah selaku pimpinan tertinggi.⁵¹

Peran kepala madrasah sebagai motivator mencerminkan tanggung jawab kepala madrasah untuk menggerakkan segala aktifitas dan seluruh sumber daya yang ada di madrasah. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan sebagai pengarah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.⁵²

Kepala madrasah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.⁵³ Memotivasi bawahan merupakan salahsatu tugas utama pimpinan. Kepala madrasah tidak hanya harus mengetahui bagaimana caranya menumbuhkan motivasi secara umum, tetapi mereka juga harus dapat

⁵⁰ Hikmat.h. 261

⁵¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).h.90

⁵² Mulyasa.h. 107

⁵³ Mulyasa.h.120

mengajak staf pengajarnya memahami tentang bagaimana caranya menumbuhkan motivasi tersebut agar mereka dapat menerapkannya.

Kepala madrasah harus menerapkan pola pembinaan motivasi berjenjang. Kepala madrasah harus dapat mengajarkan cara-cara menumbuhkan motivasi wakilnya, agar mereka dapat melakukan hal yang sama kepada staf pengajar masing-masing, demikian seterusnya secara berantai sehingga pada akhirnya semua individu yang ada dalam madrasah akan terbina motivasinya.⁵⁴

Maka sebagai motivator kepala madrasah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administratif sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah harus menunjukkan adanya kepercayaan, mendorong proses pengambil alihan resiko dan menyampaikan informasi serta mempermudah partisipasi berbagai pihak.⁵⁵

4. Pengertian Guru

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

⁵⁴ Sudarwan Danim and Supamo, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).h.103

⁵⁵ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Grasindo Persada, 2003).) h.121-

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah.⁵⁶

Guru adalah seorang yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan secara sadar terhadap perkembangan kepribadian, akhlak moral dan kemampuan peserta didik baik itu dari aspek jasmani maupun rohaninya agar ia mampu hidup mandiri dan dapat memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan individu dan juga sebagai makhluk sosial.

Guru adalah aktor utama yang memainkan peran penting dalam proses belajar mengajar proses. madrasah dengan fasilitas yang memadai, kurikulum yang sempurna, atau siswa yang baik hanya sedikit tugas kecil yang harus dikerjakan oleh guru.⁵⁷

Menurut Syaiful Bahri Djamarah guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dipendidikan formal, tetapi juga bisa dimasjid, surau/mushola, dirumah dan sebagainya.⁵⁸

Menurut Sardiman guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses dalam belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Guru yang merupakan salah satu unsur dibidang

⁵⁶ Sinar Grafika, *UU Guru Dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika Ofset, 2010).h.9

⁵⁷ Eti Hadiati, "Analisis Self-Efficacy Dan Manajemen Kelas Sebagai Kontributor Kepribadian Guru Madrasah Ibtidaiyah" 7, no. 1 (n.d.).h. 133

⁵⁸ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2011).h.57

kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.⁵⁹

Allah SWT berfirman tentang seorang guru :

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم

Artinya:

“Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”.
(Q.S Al-‘Alaq ayat 5)⁶⁰

Konsep komunitas belajar adalah para staf (guru) bertemu secara regular untuk mendiskusikan pekerjaan mereka, bekerja bersama-sama untuk memecahkan masalah, berefleksi tentang pekerjaan mereka, dan bertanggung jawab terhadap apa yang mereka pelajari. Mereka beroperasi dalam jaringan keahlian yang saling berbagi dan melengkapi bukannya dalam hirarkhi atau isolasi.⁶¹

5. Peran Kepala madrasah Sebagai Motivator Guru

Peran kepala madrasah sebagai motivator guru ialah untuk memberikan motivasi kepada warga madrasah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas di madrasah secara baik dan benar.

⁵⁹ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).h.125

⁶⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*.Surah Al-Alaq ayat 5

⁶¹ Syarwan Ahmad, ‘Problematika Kurikulum 2013 Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah’, *Jurnal Pencerahan (journal internasional)* (ISSN: 1693 – 1775), Volume 8, (2014), 98–108 h.104.

Kemampuan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan madrasah dalam mengatur lingkungan kerja madrasah, kemampuan suasana kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman sehingga dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga madrasah. Selain itu kepala madrasah juga harus mampu memberikan penghargaan kepada seluruh warga madrasah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga madrasah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.

Kemampuan kepala madrasah dalam mengatur lingkungan kerja dengan cara melakukan pengelolaan lingkungan fisik madrasah, melakukan pengelolaan ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, melakukan pengelolaan ruang kelas yang kondusif untuk berjalannya KBM, melakukan pengelolaan ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar.

Membangun kemampuan kepala madrasah dalam mengatur suasana kerja dengan cara kepala madrasah dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis kepada sesama pendidik, dan antara madrasah dan lingkungannya, menciptakan kebersamaan di madrasah, memberikan arahan dan bimbingan secara berkala, dapat memahami tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing pendidik, memberikan dukungan moral kepada pendidik yang mendapat masalah dalam pekerjaan, dan menciptakan ketertiban dan rasa aman di madrasah.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “motif” itu, maka *motivasi* dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.⁶²

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan atau biasa disebut dengan niat. Pada dasarnya, perbuatan manusia itu dapat dibagi menjadi 3 macam, yaitu: perbuatan yang direncanakan, perbuatan yang tidak direncanakan, dan perbuatan yang berada di antara dua keadaan.⁶³

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

Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat

⁶² Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 2016.h.73

⁶³ Hikmat, *Administrasi Pendidikan*.h.271

dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang.⁶⁴

Allah SWT berfirman tentang motivasi :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya:

“5. Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,

6. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

Q.S. Al-Insyirah ayat 5-6)⁶⁵

2. Teori Motivasi

1. Teori klasik dari frederick W. Taylor

Teori motivasi klasik mengikuti teori kebutuhan tunggal bahwa seseorang bersedia bekerja apabila ada imbalannya berupa satu macam barang, terutama uang. Konsepsi dasar teori motivasi klasik adalah seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan pelaksanaan kerjanya.

2. Teori kebutuhan dari abraham H. Maslow

Teori ini mengikuti kebutuhan jamak bahwa seseorang berperilaku karena di sorong dengan adanya keinginan untuk memperoleh

⁶⁴ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 2016.h.73-74

⁶⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*.Surah Al-Insyirah ayat 5-6

kebutuhannya. Menurut Maslow, ada lima macam jenjang kebutuhan, yaitu:

- a. kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan keselamatan atau kebutuhan keselamatan
 - c. Kebutuhan berkelompok
 - d. Kebutuhan penghormatan
 - e. Kebutuhan pemuasan diri
3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dua faktor tersebut adalah faktor syarat kerja dan faktor pendorong.

1) Faktor syarat kerja terdiri atas:

- a. Kehidupan pribadi
- b. Gaji
- c. Kondisi kerja
- d. Keamanan kerja
- e. Hubungan antara pribadi dan bawahan
- f. Hubungan antara pribadi dan sesama
- g. Hubungan antara pribadi dan atasan
- h. Teknik pengawasan
- i. Status
- j. Kebijakan dan administrasi instansi

2) Faktor pendorong yaitu:

- a. Potensi tumbuh

- b. Tanggung jawab
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Kemajuan
- e. Pengakuan
- f. Prestasi ⁶⁶

4. Teori pemeliharaan dan pendorongan dari M. Scoot myer

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yaitu kebutuhan pemeliharaan dan kebutuhan pendorongan.

Kebutuhan pemeliharaan terdiri atas enam macam, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan ekonomi
- c. Kebutuhan keamanan
- d. Kebutuhan orientasi
- e. Kebutuhan status; dan
- f. Kebutuhan sosial

Kebutuhan pendorong adalah pelimpahan, memasukan informasi, bebas bertindak, suasana pengabsahan, keterlibatan, penentuan tujuan, perencanaan, pemecahan masalah, penyederhanaan kerja, penghargaan kerja.

5. Teori human relation dari rensis likert

Konsep dasar motivasi teori ini adalah manejer harus menumbuhkan perasaan para pegawai bahwa mereka memang sangat

⁶⁶ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 2016.h.77

dibutuhkan oleh organisasi dan tiap tiap pegawai dapat diterima oleh kelompoknya. Disamping itu para pegawai harus diyakinkan bahwa mereka adalah termasuk orang orang penting.

6. Teori preference-expectation dari victor H. Vroom

Konsep dasar dari teori ini adalah seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila akan memperoleh sesuatu imbalan yang saat itu sedang dirasakan sebagai kebutuhan pokok yang harus di penuhi.⁶⁷

7. Teori motivasi X dan Y dari douglas mcgregor

Teori ini dimulai dari pendapat henry P. Knowles dan borje O. Saxberg bahwa ada dua kelompok sifat orang yaitu kelompok orang yang bersufat baik dan kelompok orang yang bersifat buruk, atau disebut sebagai good, untuk orang yang bersifat baik, dan disebut evil untuk orang yang bersifat buruk.

8. Teori exitence, relatedness dari C. CLAYTON P. Alderfer

Kebutuhan adanya berkaitan kebutuhan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan berhubungan dan bertalian dengan kebutuhan seseorang untuk bergaul dengan orang yang lain baik berupa hubungan antar pribadi maupun hubungan sosial.

9. Teori kebutuhan berprestasi dari david C. Mcclelland

Teori ini mengngkapkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Dan ia juga mengemukakan bahawa apabila

⁶⁷ Sardiman.h.79

kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut.

10. Teori motivasi keadilan dari stecy adams

Teori ini menyatakan bahwa input utama ke dalam pelaksanaan kerja dan pemuasan adalah tingkat keadilan dan ketidakadilan yang dirasakan orang orang dalam situasi kerja.⁶⁸ Dalam pelaksanaan kerja ketidak adilan timbul apabila perbandingan hasil dan input orang lain., atau perbandingan hasil dan input seseorang lebih besar dari pada perbandingan hasil dan input orang lain seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila akan diperoleh keadilan. Dan ketidakadilan akan melemahkan semangat kerja seseorang.⁶⁹

3. Fungsi Motivasi

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong sebuah usaha dan pencapaian prestasi seseorang, maka dari itu seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi, sehubungan dengan adanya hal tersebut terdapat tiga motivasi, yaitu:

- 1) 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.

⁶⁸ Sardiman.h.81

⁶⁹ Hikmat, *Administrasi Pendidikan*.h.272-283

- 2) 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.
- 3) Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yg serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.⁷⁰

Dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik.

4. Macam-macam Motivasi

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu:

1. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

- a. Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Motif-motif ini seringkali disebut motif-motif yang disyaratkan secara biologis. Arden N. Frandsen memberi istilah jenis motif *Physiological drives*.

- b. Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari.

⁷⁰ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, 2016.h. 81

Motif-motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial. Frandsen mengistilahkan dengan *affiliative needs*.

c. *Cognitive motives*

Motif ini menunjuk pada gejala *intrinsic*, yakni menyangkut kepuasan individual. Jenis motif seperti ini adalah sangat primier dalam kegiatan belajar di madrasah, terutama yang berkaitan dengan pengembangan intelektual.⁷¹

d. Self-expression.

Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia. Jadi dalam hal ini seseorang memiliki keinginan untuk aktualitas diri.

e. *Self-enhancement*

Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang.

2. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang dimaksud motivasi jasmani seperti misalnya:refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

3. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

a. Motivasi intrinsik

⁷¹ Sardiman.82

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.⁷² Bentuk-bentuk motivasi ekstrinsik yaitu:

1) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk guru berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2) *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

⁷² Sardiman.h.84-91

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi guru. Pimpinan harus paham cara mensupervisi guru sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.⁷³

3) *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerja, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.⁷⁴

4) *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi

⁷³ Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, and Dewi Prihatin, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2016.h. 3-4

⁷⁴ Babur Risqi, Saleh, and Prihatin.

lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhankebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5) *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam madrasah diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.⁷⁵

C. Penelitian Relevan

Agar tidak terjadi duplikasi penelitian yang sudah ada, adapun karya yang peneliti temukan yang berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai motivator guru yaitu :

1. Turmiyati, berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” Tahun ajaran 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya

⁷⁵ Babur Risqi, Saleh, and Prihatin.

Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648. Selain itu, sebesar 0,237 Pada Taraf Signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja Guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi kerja guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.⁷⁶

2. Irsan Abubakar, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesional Guru di Mts Negeri 1 Yogyakarta II ” Tahun Ajaran 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru ditempuh dengan beberapa cara yaitu penyelenggaraan pelatihan, pembinaan perilaku kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan sertifikasi. dan 2) implementasi kepala madrasah sebagai motivator bagi guru MTs.N Yogyakarta II telah terlaksana secara optimal yaitu dengan memenuhi kebutuhan fisiologikal, penghargaan, pengaturan lingkungan fisik (keselamatan), pengaturan suasana kerja, kerja sama/berkelompok, dan nilai-nilai spiritual.⁷⁷
3. Juwita Sari, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengelola Kinerja Guru PAI di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung”

⁷⁶ Turmiyati, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2016.

⁷⁷ Irsan Abubakar, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesional Guru Di Mts Negeri 1 Yogyakarta II*, 2010.

Tahun Ajaran 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dorongan dan arahan melalui motivasi. Penulis melakukan penelitian di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung Karena ada kinerja guru yang meningkat dari tahun ke tahun dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah siswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagaimotivator di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah mampu mengelola kinerja guru PAI dengan baik dan menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik.

4. Ryan Yuliana, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Tahun Ajaran 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meberikan dorongan dan arahan melalui motivasibagi guru. Penulis melakukan penelitian di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivatorguru di SMAAl-Azhar 3 Bandar Lampung sudah mampu mengelola dengan baik dan menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik.⁷⁸
5. Asih Rahayu, Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam pengoptimalan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Smk Yayasan Pendidikan Ekonomi (Ype) Cilacap 2014. Hasil penelitian menunjukan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator untuk mengoptimalkan

⁷⁸ Ryan Yuliana, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung*, 2018.

kinerja guru dan karyawan di SMK YPE Cilacap yaitu dengan 1) membuat empat program, yaitu a) memfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah, b) mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar dengan membuat program tahunan, program semester, dan rencana program pembelajaran (yang mengikuti kurikulum terbaru, yakni kurikulum 2013), c) penyediaan sarana dan prasarana, dan d) menegakkan disiplin di lingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja; 2) pelaksanaan program kerja berjalan cukup baik. Meskipun masih ada kendala, kepala sekolah bersikap tanggap terhadap permasalahan yang ada dan melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung; dan 3) kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dan karyawan mulai dari proses pelaksanaan sampai dengan pembuatan laporan hasil kerja.⁷⁹

Berdasarkan penelitian diatas, yang membedakan penelitian Turmiyati, Irsan Abubakar, Juwita Sari, Ryan Yuliana dan Asih Rahayu meneliti tentang peran kepemimpinan yang dapat meningkatkan profesional guru kinerja guru, sedangkan penelitian ini lebih menekankan peran kepala madrasah dalam hal motivasi guru. Penelitian diatas hanya memiliki kesamaan tentang Pendekatan *kepala madrasah sebagai motivator*.

⁷⁹ Asih Rahayu, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Pengoptimalan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Smk Yayasan Pendidikan Ekonomi (Ype)* (Cilacap, 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Irsan. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Profesional Guru Di Mts Negeri 1 Yogyakarta II*, 2010.
- Amirudin, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VII (II) (2017),
- Babur Risqi, Hidayah, Chaerul Saleh, and Dewi Prihatin. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2016.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Bujang Rahman, 'Kepemimpinan Multidimensi Kepala Madrasah Dari Perspektif Guru', *Jurnal Internasional Studi Keislaman*, Volume 14. 2014
- B.Uno, Hamzah. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Danim, Sudarwan, and Supamo. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Dermawan, Oki Dan Gumilang, 'Clinical Supervision Of Madrasah's Head In Mts Darul Huda Bandar Lampung', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 10 (2020),
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran Dan Terjemahan*. Jakarta: Diponorogo, 2015.
- Departemen Pendidikan. *Undang-Undang Republik Indonesia, No.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.

Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.

E. Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.

Fatikah, Noor, and Jannah. “*Konsepsi Kepemimpinan Kepala Madrasah*” 2, no. 1 (2019).

Hadiati, Eti. “*Analisis Self-Efficacy Dan Manajemen Kelas Sebagai Kontributor Kepribadian Guru Madrasah Ibtidaiyah*” 7, no. 1 (n.d.).

Hadiati, Eti, ‘*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung*’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VIII (I) (2018)

Hasibuan, Malayu. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

Hidayat, Rahmad. *Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI, 2017.

Hikmat. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.

Ihsan, Fuad. *Dasar-Dasar Kependidikan*,. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.

Iqrom, Pahrizal. *Reformasi Birokrasi Di Nusantara*. Malang: Elektronik Pertama dan Terbesar di Indonesia, n.d.

J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.

Kristanto, V. H. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

Martono, Nanang. *Sekolah Publik vs Sekolah Privat*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, n.d.

Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo Persada, 2003.

Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Purwanto, M. Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

Rahayu, Asih. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Pengoptimalan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Smk Yayasan Pendidikan Ekonomi (Ype)*. Cilacap, 2014.

Rahmat, Abdul. *Manajemen Humas Sekolah*. Yogyakarta: Media Akaademik, 2016.

Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press, 2010.

Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari', *Jupe Uns (Ejournal Internasional)*, Vol 2 Ho 1 (2013)

S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

- Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2011.
- . *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Semiawan, C.R. *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Sinar Grafika. *UU Guru Dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika Ofset, 2010.
- Subandi. “*Konsep Perencanaan Strategik Dala Konteks Peningkatan Mutu Berkelanjutan (Quality Improvement)*,” 3, no. 1 (2012).
- Amirudin, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vii (Ii) (2017), 7
- Bujang Rahman, ‘Kepemimpinan Multidimensi Kepala Madrasah Dari Perspektif Guru’, *Jurnal Internasional Studi Keislaman*, Volume 14, 5
- Dermawan, Oki Dan Gumilang, ‘Clinical Supervision Of Madrasah’s Head In Mts Darul Huda Bandar Lampung’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 10 (2020), 5
- Hadiati, Eti, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung’, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Viii (I) (2018), 4
- Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada, ‘Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari’, *Jupe Uns (Ejournal Internasional)*, Vol 2 Ho 1 (2013), 107
- Subandi, ‘*Konsep Perencanaan Strategik Dalam Konteks Peningkatan Mutu Berkelanjutan (Quality Improvment)*’, *Al Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3.1 (2012)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RND*. Bandung: Alfabeta, 2012.

———. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Suprayogo, Imam. *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press, 1999.

Suryana. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.

Syafaruddin. *Kepemimpinan Dan Kewirausahaan*. Medan: Perdana Publishing, 2010.

Syarwan Ahmad, 'Problematika Kurikulum 2013 Dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah', *Jurnal Pencerahan (Issn: 1693 – 1775)*, Volume 8, (2014), 98–108

Turmiyati. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2016.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo Persada, 2010.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafrindo Persada, 2013.

Yuliana, Ryan. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung*, 2018.

Yusuf, A.M. *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014.