

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTS HIDAYATUL
MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

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

Oleh:

SEPTI INDAH KEMALA

NPM : 1611030257

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1441 H/2020 M

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTS
HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG
LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

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

Oleh :

**SEPTI INDAH KEMALA
NPM: 1611030257**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2020 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul akan memperjelas pokok masalah yang ada didalam skripsi ini. Dan untuk menghindari kesalah pahaman mengenai pengertian judul skripsi maka dari itu penulis akan menjelaskan pengertian dari judul skripsi ini sebagai berikut :

kepemimpinan adalah kegiatan untuk memotivasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan kelompok kerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan kelompok tersebut.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kompetensi tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosda, 2012) h. 25-36.

² Yulia Rahmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran 01* (2013) h.21.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, tergambar bahwa yang penulis maksud dari judul skripsi diatas adalah mengetahui “Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan”.

B. Alasan Memilih Judul

adapun alasan penulis memilih judul ini adalah :

1. Penulis sangat tertarik pada judul di atas, karena keberhasilan suatu lembaga tergantung bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam membimbing warga madrasah nya supaya tujuan lembaganya dapat tercapai dengan baik.
2. Dengan memilih judul ini dapat diketahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk memilih judul diatas dan melakukan penelitian di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kegiatan manusia sekaligus proses pengembangan karakter yang ada pada diri manusia tersebut agar terbentuknya generasi masa depan yang lebih baik. Pendidikan juga merupakan pondasi yang sangat penting bagisuatu bangsa untuk membangun sumber daya manusia yang cerdas agar terciptanya generasi

masa depan yang berkualitas .Oleh sebabitu pendidikan yang dikelola dengan teratur, tertib, efektif dan efesien sanggup membawa bangsa ini menjadi suatu bangsa yang unggul.

Manusia memiliki akal yang lebih baik dibandingkan makluk-makluk ciptaan Tuhan yang lain. Dengan akal tersebut manusia mampu menciptakan segala sesuatu yang berguna dalam kehidupan sehari-harinya. Manusia juga sebagai makluk sosial yang dapat berinteraksi dan bersosialisasi dalam menjalankan kehidupan antar sesama manusia dan alam sekitarnya.

Pendidikan mempunyai kualitas yang baik dan unggul dimasa depan itu tentunya tidak terlepas dari sosok pemimpin yang hebat di lembaga pendidikan tersebut. karena yang berperan penting mengendalikan suatu lembaga pendidikan adalah kepala madrasah. Kepala Sekolah dinyatakan berhasil apabila mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

Pendidikan sering di artikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai - nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Pendidikan di artikan sebagai usaha yang di jalankan agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.³

³ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h1-4..

Dalam Al-Quran surah As-Sajadah dijelaskan:

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

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami (Q.S. As Sajadah : 24).⁴

Kehadirannya sebagai evaluator yang mampu mengawasi dan senantiasa bertanggung jawab atas aktivitas pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu wadah untuk menuntut ilmu, seperti dijelaskan dalam surah Al-Ankabut ayat 43 mengenai orang yang berilmu.

﴿٤٣﴾ وَتِلْكَ الْأَمْثَلُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعَالِمُونَ

Artinya: “ Dan perumpamaan-perumpamaan ini kami buat manusia, dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.(Q.S Al-Ankabut Ayat: 43)⁵

Dijelaskan juga dalam surat An-Nisa ayat 59 bahwa seorang pemimpin harus memegang kekuasaan sesuai dengan amanah dan hukum sebaik-

⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahan* (Jakarta: CV. Pusaka Jaya Ilmu, 2014)h.589.

⁵.Ibid.h.569.

baiknya serta seadil-adilnya agar tercipta kesejahteraan didalam organisasi tersebut.

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (QS An-Nisa ayat: 59).⁶

E. mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsekuensi anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.⁷ Pemimpin merupakan factor utama penentu keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga tersebut, baik didunia pendidikan maupun didunia bisnis. Pemimpin yang berkualitas tentunya mereka yang mampu mengelola organisasi atau lembaganya mencapai suatu keberhasilan yang sesi dengan arah dan tujuan

⁶ Ibid., h.87.

⁷ Abd Wahab and Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Soirutual* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).89

lembaganya. Pemimpin juga harus mampu memotivasi kelompok kerjanya serta memberikan perilaku yang baik agar

kelompok kerjanya semangat. Karena pemimpin sangat memengaruhi semangat kerja kelompok.

Beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah dalam buku Yulis eka agung saputra yang berjudul manajemen dan prilaku organisasi. Kepemimpinan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana memotivasi karyawan, saluran komunikasi yang paling efektif dan yang tidak kala penting adalah bagaimana mengelolah dan memecahkan konflik agar tidak menyimpang dari tujuan organisasi.⁸

Dari pra survey yang penulis laksanakan di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan ditemukan data awal mengenai indikator kepemimpinan kepala madrasah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

⁸ Yulis Eka Agung Saputra, *Manajemen Dan Prilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).h.111-112

Tabel 1
Hasil Wawancara Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Indikator	Terlaksana	Belum Terlaksana
1	Memotivasi	√	
2	Berkomunikasi	√	
3	Mengambil Keputusan	√	

**Sumber : Hasil pra survey wawancara dengan Kepala Madrasah dan Guru di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.*

Berdasarkan data diatas maka terindikasi bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan telah diterapkan. Tetapi ada masalah yang ditemukan mengenai tanggung jawab guru disekolah tersebut. Oleh karena itu, penulis berminat untuk mengadakan penelitian ini lebih mendalam terkait kepemimpinan kepala madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin, Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

E. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian maka sub fokus skripsi ini hanya membahas tentang:

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan
2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam berkomunikasi di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan
3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengambil keputusan di MTs Hidayatu Mubtadii Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan

F. Rumusan Masalah

Dari fokus dan sub fokus penelitian dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi di MTs Hidayatu Mubtadiin SidoharjoJati Agung Lampung Selatan?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam berkomunikasi di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan?

3. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengambil keputusan di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan?

G. Tujuan Penelitian

penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan
2. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam berkomunikasi di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan
3. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengambil keputusan di MTs Hidayatu Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung selatan.

H. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis Sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian penulis ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan wawasan penulis mengenai kepemimpinan kepala madrasah.

2. Manfaat Praktis

Sedangkan manfaat praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi berbagai pihak antara lain:

a. Bagi madrasah

Bagi madrasah diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas madrasah, khususnya dalam kepemimpinan kepala madrasah.

b. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini peneliti memperoleh pengetahuan dan menjadi bekal untuk peneliti.

I. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Cholid narbuko dan Abu Achmadi metode penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “logos” yang artinya ilmu pengetahuan. Jadi metodologi penelitian artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencaai, mencatat merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁹

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam satu bidang tertentu, untuk

⁹. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)

mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹⁰

Menurut Mardalis, metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.¹¹

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah dalam penelitian metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara dan pemanfaatan dokumen.¹²

Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan. Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar, atau perilaku), dan tidak dituangkan

¹⁰. S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), h. 1

¹¹. Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 24

¹². Lexy JMoleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 120

dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau gambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.¹³

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan berbentuk angka-angka mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hidayatul Muftadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuisioner atau wawancara di dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti tertulis ataupun lisan.

Sumber data yang diambil oleh peneliti adalah data primer dan sekunder yakni berupa hasil wawancara, dan dokumen yang ada di sekolah terkait dengan permasalahan penelitian yang ditujukan kepada Kepala Madrasah MTs Hidayatul Muftadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan, waka kurikulum, guru, kepala TU. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui

¹³. Fuchan A, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pusat Belajar, 2004), h. 447

kuisisioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data wawancara dan dokumentasi terkait kepemimpinan Kepala madrasah

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap proses pengumpulan data pasti ada teknik-teknik yang digunakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Dalam pengumpul data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. Maka untuk memperoleh data-data yang diinginkan peneliti serta data-data yang faktual, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang melalui tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan melalui media-media tertentu. Interview dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1. Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan Tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang di wawancarai.

2. Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.
3. Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang di wawancarai apabila ternyata ia menyimpang.¹⁴

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara bebas terpimpin yaitu dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan tetap pedoman yang telah ditetapkan. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada kepala sekolah, Waka Kesiswaan, guru mata pelajaran, dan Kepala TU untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

b. Dokumentasi

Cara atau teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian, dalam penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang dikumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut.

¹⁴. Sukandarrumidi, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2012), h. 94-96

Pengumpulan data yang melalui dokumen biasanya menggunakan alat kamera (video shooting) atau dengan cara fotocopy.¹⁵

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan, daftar guru, daftar peserta didik, diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu yang terkait dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

Adapun instrument penelitian wawancara, dan dokumentasi pada penelitian ini dibuat dan di validasi oleh tim ahli Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Inta Lampung, Terlampir.

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹⁶

Adapun metode berfikir yang dipakai pada penelitian ini adalah metode induktif atau mengumpulkan bukti-bukti khusus yang kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum. Setelah

¹⁵. Jusuf Soewadji, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012) h. 56-57

¹⁶ Sugion, *Metode Penelitian Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010).h.241

dilakukan penelitian, data yang terkumpul masih merupakan data mentah sehingga perlu diolah dan dianalisis terlebih dahulu guna menghasilkan sebuah informasi yang teruji kevalidannya.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan penelitian meliputi:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti, merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang hal yang tidak perlu. Mengumpulkan data dan menerangkan data yang memfokuskan pada hal-hal yang berhubungan dengan wilayah penelitian dan menghapus data yang tidak berpola baik dari hasil pengamatan, observasi, dan dokumentasi.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Proses ini dilakukan untuk mempermudah penulis dalam mengontruksi data kedalam sebuah gambaran sosial yang utuh, selain itu untuk memeriksa sejauh mana kelengkapan data yang tersedia. Selanjutnya dalam mendisplay data selain dengan teks naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network, dan chart. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.¹⁷

¹⁷ .Ibid.h.341

c. Verifikasi (Penarikan Kesimpulan)

Verifikasi atau penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna atau arti, ketentuan, pola-pola, penjelasan, atau sebab akibat, atau penarikan kesimpulan, sebenarnya hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Dalam menarik kesimpulan akhir, penulis menggunakan metode berpikir induktif. Berpikir induktif: Berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit.¹⁸

5. Uji Keabsahan Data

a. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data triangulasi ini menggunakan triangulasi sumber. Menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Dalam metode ini penulis memperoleh kebenaran data/dokumen dari kepala madrasah dan guru, data atau dokumen tersebut berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah di MTs Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

¹⁸ Lexy J Moleong, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2007).h.43

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader*, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntut, raja, tua-tua dan sebagainya. Kata pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*presede*).¹⁹

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, sedangkan pemimpin merupakan bagian dari identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan pada nilai-nilai moral, berdasarkan nilai-nilai budaya, berdasarkan keteladanan yang

¹⁹Ahmad Fauzan, "Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan," *Kependidikan* 6, no. 1 (2016): 96-97

sesuai dengan aturan, berdasarkan kesepakatan, berdasarkan kemampuan kepemimpinan.²⁰

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpinnya mengupayakan partisipasi sukarela para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan factor penting dalam keberhasilan manajemen.pentingnya kepemimpinan dapat dirasakan pada tingkat individu, antar individu, manajerial,dan organisasi.

Kepemimpinan pada tingkat antar individu terjadi apabila seseorang yang memiliki karakter dapat dipercaya melakukan komunikasi dengan orang lain dan bekerja secara sinergis serta menghasilkan sesuatu yang lebih besar dari pada apabila mereka bekerja sendirian.

Kepemimpinan manajerial terjadi apabila seseorang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan adalah kata kunci dalam kepemimpinan manajerial, sedangkan kepemimpinan organisasi terjadi apabila visi, misi, strategi, nilai-nilai, proses kerja, struktur, dan system organisasi dipadukan dan diselaraskan untuk mendukung kepemimpinan individu, kepemimpinan antar individu dan kepemimpinan manajerial.²¹

Kepemimpinan merupakan istilah yang melekat bagi setiap orang dan kelompok, mulai dari kelompok yang kecil (tidak

²⁰ Diding Nurdin and imam sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi* (Jakarta: pt raja grafindo, 2015).h.64

²¹ samsuni, "Manajemen Sumberdaya Manusia," *Al Falah* xvii, no. 31 (2017).h.122

terorganisasi) hingga kelompok besar yang terorganisasi. Dalam setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin pada kelompok masyarakat, baik yang terorganisasi atau tidak terorganisasi merupakan satu *figure* yang diyakini anggota kelompoknya dapat memberikan jawaban berbagai kendala yang dihadapi, dapat mengatasi masalah setiap persoalan dan membuat keputusan ketika terjadi pertentangan pendapat diantara anggota kelompok, atau menentukan arah yang harus dilakukan oleh anggota kelompoknya. Hal ini membuat kepemimpinan memberikan daya tarik untuk syarat yang dimiliki pemimpin, sikap, dan gaya yang diharapkan sebagai nakhoda, pemimpin menjadi penentu keberhasilan atau kegagalannya.

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan. Feldman mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas sesuai dengan harapannya. Disisi lain Newell mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi. Kedua pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Stogdill yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digaris bawahi bahwa kepemimpinan

pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas pergerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.²²

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian, kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.²³

Menurut John Piffner kepemimpinan adalah kemampuan mengkoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikendaki.²⁴

Menurut Indriyo G, dan Nyoman Sudita setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar tentu hal ini akan

²² Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)h.82.

²³ Vaithazal Rivai and Murni Sylviana, *Education Manajemen : Analisis Teori Dan Praktik* (Jakarta: Raja Pers, 2012).h.285

²⁴ Moeheriono, *Pengukur Kinerja Bebasis Kopetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).h.381

memudahkan bagi bawahanya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.²⁵

Kepemimpinan adalah sebagai proses interaksi sosial dimana para pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku pengikut mereka. Dasborough dan Ashkanay mengusulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses intrinsik emosional dimana para pemimpin menunjukkan emosi tertentu dan berusaha untuk membangkitkan dan mengendalikan emosi lain dalam pengikut mereka.²⁶

Dari pengertian diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memotivasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan kelompok kerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan kelompok tersebut. Didalam lembaga pendidikan kepemimpinan berada ditangan kepala madrasah. Kepala madrasah berperan penting dalam keberhasilan lembaga sekolah, kepala madrasah sebagai pelaksana manajerial dapat menunjukkan bahwa dirinya adalah eksekutif dimadrasah yang memiliki kewenangan atau kekuasaan untuk menjalankan program yang ada di lembaga.

²⁵ Indriyo G and sudita nyoman, *Prilaku Keorganisasian* (yogyakarta: BPEE, 1997).h.127

²⁶ ying Hong Victor and Hui liao, "Leader Emergence: The Role of Emoyional Intellingence and Motivion to Leader," *Leadership and Teacher's Motivator & Organization Developmen* 32, no. 4 (2011).h.321

2. Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan

Prinsip merupakan paradigma bertindak atau membuat keputusan, yang terdiri beberapa ide utama berdasarkan motivasi pribadi dan sikap serta mempunyai pengaruh yang kuat untuk membangun dirinya atau organisasi.

Menurut Stephen R. Covey, prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi, dan konsekuensi. Prinsip dapat menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat berubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang bijaksana dan kekuatan.

Menurut Stephen R. Covey, karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Seorang yang belajar seumur hidup, pemimpin memperoleh pengetahuan dan pengalaman, tidak hanya melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar, pengalaman yang baik maupun yang buruk dalam perjalanan hidup, apabila dikelola dengan baik dapat sebagai sumber belajar.
- b. Berorientasi pada pelayanan, seseorang pemimpin yang baik tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karier sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

- c. Membawa energy yang positif, setiap orang mempunyai energy dan kelebihan tersendiri. Seorang pemimpin harus mampu mengenali kelebihan dan energy positif secara ikhlas untuk mendukung kesuksesan orang lain.²⁷

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Ngalim purwanto dalam buku administrasi pendidikan mengemukakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otokratis

Dalam kepemimpinan otokratis ini, pemimpin sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.

Dalam tindakan dan perbuatannya ia tidak dapat diganggu gugat. Supervisi bagi pemimpin otokratis hanya mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan itu ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggota-anggotanya. Jadi bukan supervisi, melainkan inspeksi: mencari kesalahan-kesalahan dan meneliti orang-orang yang tidak taat dan tidak percaya jepada pemimpin. Kemudian orang-orang semacam itu diancam dengan hukuman, dipindahkan atau dipecat dari jabatannya. Sebaiknya, orang-orang yang berlaku taat dan patuh dan dapat menyenangkan

²⁷ albert ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: graha ilmu, 2015).h.55-

pribadinya, menjadi anak mas dan mungkin bahkan diberi penghargaan.

b. Kepemimpinan *qlqaissez Faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Didalam tipe kepemimpinan ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang tertera dan tanpa pengawasan dari kepemimpinan.²⁸

c. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggotanya kelompok bukan sebagai mejikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mampu menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para

²⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan....*, h.48-49

anggotanya diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya.²⁹

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala sekolah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁰

²⁹Ibid., h. 50

³⁰Ibid., h.25-26

Madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bias menjalankan fungsinya secara optimal, kepala madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Wahjosumidjo mengartikan bahwa: “Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”³¹

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

³¹ Vivi Rusmawati, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan,” *Administrasi Negara* 1, no. 2 (2013).h.397

Kepala madrasah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pemimpin yang efektif. Dia harus mencerminkan tampilan kepala sekolah sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paing berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa : “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana da prasarana.

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.³²

Penelitian Tiong mengungkapkan karakteristik kepala sekolah/madrasah yang efektif adalah:

- a. Kepala madrasah yang adil dan tegas dalam mengambil keputusan
- b. Kepala madrasah yang mebmbagi tugas secara adil kepada guru
- c. Kepala madrasah yang menghasrgai partisipasi staf
- d. Kepala madrasah yang memahami perasaan guru

³² amirudin, “Kepemimpinan Kepala Madrasag Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,” *Al-Idarah* 7, no. 2 (2017).h.27-28

- e. Kepala madrasah yang memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan
- f. Kepala madrasah yang terampil dan tertib
- g. Kepala madrasah yang berkemampuan dan efisien
- h. Kepala madrasah yang memiliki dedikasi dan rajin
- i. Kepala madrasah yang tulus
- j. Kepala madrasah yang percaya diri.³³

2. Tugas Kepala Madrasah

Tugas pokok kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

1. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
2. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (*structuring*), menetapkan staff (*staffing*), dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizing*).
3. Menggerakkan staff dalam arti memotivasi staf melalui *internal marketing* dan memberi contoh *external marketing*.
4. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem*

³³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).h.323

solving baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.³⁴

3. Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi kepala madrasah di lembaga pendidikan sangat erat hubungannya dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif dalam pelaksanaan proses pembelajaran untuk mencapai hasil sesuai dengan yang digariskan dalam tujuan yang akan dicapai.³⁵

Kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Pertama bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara.

1. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.

³⁴ hasan baharun, "Kepemimpinan Kopetensi Guru Madrasah," *Ilmu Tarbiyah* Vol 6, no. 1 (2017).h.6

³⁵ Ramayulis and Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017).h.244

2. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat membuat struktur organisasi (structuring), menetapkan staff (staffing) dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (functionalizing).
3. Menggerakkan staf dalam arti memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh external marketing.
4. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem solving baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.³⁶

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi utama kepemimpinan yaitu membantu kelompok dalam menetapkan dan memutuskan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.³⁷

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu

³⁶ Hasan baharun, "Peningkatan Kopensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah," *Al-Tajdid* 6, no. 1 (2017).h.6

³⁷ Nur Mukti, "Kepemimpinan Visioner, Kepala Madrasah di IAIN" *Jurnal Pendidikan* , Vol.6, no. 1 (2018).h.76

sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁸

Kepala madrasah yang berhasil apabila ia memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Dalam mengelola sekolah, kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar. Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju madrasah dan pendidikan secara luas.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak.

Kepala madrasah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan peneglolaan suatu sekolah. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapa juga kepribadian, kerampilan dalam mengelola

³⁸ Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru."h.21

sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul di sekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar-mengajar di sekolah.

Dalam hal ini keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dalam memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik ia juga harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa serta lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, seorang kepala madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang kepala sekolah diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dimana di dalam organisasi yang di pimpinnya berkembang berbagai macam

pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir sumber daya manusia.³⁹

2. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa persahabatan, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan

³⁹ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Visi Pendidikan*, h.1022-1023.

manajemensekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhn zaman.⁴⁰

D. Kepemimpinan Kepala Madrsah Dalam Memotivasi, Berkomunikasi, Mengambil Keputusan

1. Memberi Motivasi

Kata motivasi diartikan sebagai daya upaya mendorong seseorang untk melakukan sesuatu.Motiv dapat diartikan sebagai day penggerak dari dalam dan didalam subjek untk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan.Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak untk menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak

Menurut Mc. Donal, motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁴¹

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.Katamotivasi sering diartikan dalam bentuk kata kerja menjadi rangsangan, dorongan yang menyebabkan suatu terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar diri seseorang atau lingkungan.Manusia terdorong bergerak untk

⁴⁰ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).h.17-18

⁴¹ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. RAJA Grafindo Persada, 2016).h.73

mencapai suatu tujuan hanya jika mereka merasa hal ini merupakan bagian dari petunjuk pribadi atau organisasi.

Manusia adalah insan yang dinamis, namun demikian bukan berarti manusia tidak perlurangsangan. Didalam kedinamisan itulah ada ada suatu dorongsn yang adakalanya tidak terarah, tidak terkendali, karena itu perlu diarahkan, diseksi, digerakkan agar dapat dikendalikan untuk encapai tujuan yang diinginkan.⁴²

Dalam kamus administrasi, memberikan perumusan akan motivating atau dorongan kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajerdlam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada rang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapa hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orag tersebut.

Menurut Simomora motivasi adalah suatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang dipikirkan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan

⁴² Surdawan Dnim and suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Tranformasi Kepala Sekolah* (Jakarta: pt rineka cipta, 2009).h.30

untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.⁴³

Berikut teknik-teknik kepemimpinan dalam memotivasi sebagai berikut:

- a. Berfikir positif, artinya ketika mengkritik orang ketika terjadi ketidak beresan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalo kita sendiri tidak mampu memberikan contoh terlebih dahulu.
- b. Menciptakan perubahan yang kuat, artinya adanya kemauan untuk merubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau.
- c. Membangun harga diri, artinya banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang kita bina padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk motivasi.
- d. Memantapkan pelaksanaan, artinya ungkapan dengan jelas bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang membantu, dan harga dengan tulus

⁴³ Alwi Suddin, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta," *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4, no. 1 (2010).h.3

- e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat, artinya buktikan bahwa mereka udah berhasil, dan menyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan, binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- f. Membasmi sikap menunda-nunda, artinya hilangkan setiap suka menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.

Selain itu ada teknik motivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu yang disebut dengan prinsip motivate.

- 1) Manifest : bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasian tugas.
- 2) Open : bangkitkan percaya diri ketika mendelegasikan tugas.
- 3) Tolerance : toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas).
- 4) Involve : semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa, diterima, dan komitmen)
- 5) Value : nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)

- 6) Align : menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyork) dengan sasaran individu (orang-orang bersemangat encapai kepuasan yang mereka inginkan)
- 7) Trust : kejujuran setiap anggota tim (vital dan memotivasi)
- 8) Empower : berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan).⁴⁴

2. Berkomunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan suatu orang kepada orang lain, baik secara langsung ataupun tidak, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal. Orang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak komunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun Bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi (pesan) sesuai dengan harapan si pemberi informasi (pesan). Sebaliknya, ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal.

Tujuan dan mafaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk :

⁴⁴ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan...*,h.301-302

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social.
- b. Menyampaikan dana tau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah prilaku (pola piker, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasan, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan.⁴⁵

Menurut sri astute pratminingsih dalam buku karyoto, komunikasi berasal dari kata latin *Communicare* yang berarti memberi atau menyampaikan sesuatu, seperti informasi tentang keadaan objek, sifat/karakter orang, dan pekerjaan, kepada pihak lain. Secara sederhana komuikasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orag atau lebih untuk saling bertukar informasi.

Komunikasi adalah suatu kegiatan. Dalam komunikasi ada yang berperan sebagai pemberi informasi dan ada yang berperan sebagai penerima informasi. Komunikasi dilakukan untuk saling bertukar informasi. Para pemberi informasi membutuhkan umpan balik atas informasi yang disampaikan kepada para penerima. Para penerima yang aktif akan melakukan suatu kegiatan atas dasar informasi yang disampaikan, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan untu menyampaikan informasi kepada pihak lain yang membutuhkan.

- a. Proses Komunikasi

⁴⁵.Ibid., h. 470-471

1. Komunikasi Internal

Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Komunikasi dari pemimpin ke staff, dan dari staf ke pemimpin dengan cara timbal balik (*two way traffic communication*).

- a) *Downward Communication*, komunikasi dari atasan ke bawahan. Contoh pemimpin memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan, perintah, pengumuman, rapat.
- b) *Upward Communication*, komunikasi dari bawah ke atas (pemimpin). Contoh staf memberikan laporan, saran-saran, pengaduan, dan sebagainya kepada pemimpin.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan antara pemimpin organisasi dengan khalayak audiens di luar organisasi. Contoh, Komunikasi dari organisasi kepada khalayak. Bersifat informatif, majalah, perss release/ media, artikel surat kabar atau majalah, pidato, brosur, poster.

3. Komunikasi Langsung

Yaitu komunikasi yang dilakukan secara langsung oleh para pemimpin untuk menyampaikan informasi atau pesan-pesan kepada bawahannya.

4. Komunikasi tidak langsung, yaitu komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya melalui perantara, seperti menggunakan media sosial surat dll. ⁴⁶

Proses komunikasi adalah suatu kegiatan untuk menjamin tersampainya informasi ke tujuan. Kegiatan ini melibatkan pelaku dan peralatan penyampai informasi. Pelaku komunikasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pengirim informasi (komunikator atau *giver*) dan penerima informasi (*receiver*). Kedua pihak itu akan menggunakan beberapa alat penyampai untuk saling bertukar informasi.

- 1) *Giver* atau *sender* adalah pemberi informasi bagi pihak lain. Dalam suatu organisasi informasi yang disampaikan manajer dapat berisi perintah kerja atau informasi terkait kebijakan prosedur kerja bagi para bawahan.
- 2) *Chanel* atau saluran adalah suatu cara yang dapat dilakukan oleh pengirim untuk memberikan informasi kepada pihak lain. Dalam suatu organisasi pengirim pesan di antara manajer atau dari manajer kepada para bawahan dapat dilakukan dengan berbagai

⁴⁶ Yulius Eka Agung Saputra, *Manajemen Dan Prilaku Organisasi.....*,h.154-156

cara seperti dengan bertatap muka secara langsung secara lisan, atau tertulis,serta menggunakan peralatan elektronik seperti telepon atau ponsel.

- 3) *Receiver* atau penerima adalah pihak –pihak yang menerima informasi dari pengirim. Penerima akan menerima pesan dan memahaminya apabila pesan yang terkirim telah sampai.
- 4) *Noise* atau hambatan adalah semua yang dapat menghalangi pengiriman pesan dari pengirim ke penerima. Hambatan dalam pengiriman pesan dapat berupa kecacatan informasi atau tidak optimalnya kerja media yang digunakan.
- 5) *Decoding* atau pemaknaan symbol: informasi yang dikirim belum tentu bisa dipahami sepenuhnya oleh penerima. Kalau informasi diartikan berbeda, sikap dan tindakan penerima tidak akan sesuai dengan apa yang diinginkan pengirim. Oleh karena itu, isi informasi sebaiknya jelas dalam arti dan tujuan.
- 6) *Feedback* atau umpan balik adalah respon atas informasi yang telah disampaikan pengirim. Bentuk respon bermacam-macam, misalnya sikap, ucapan, tulisan, dan tindakan.⁴⁷

⁴⁷ Kartono Kartini, *Pengantar Metode Riset Sosial.....*h.106

a. Saluran komunikasi dalam organisasi

- 1) Komunikasi vertikal, yaitu terdiri dari komunikasi ke atas dan kebawah. Fungsi utama komunikasi kebawah adalah memberikan pengarahan, penjelasan, informasi, instruksi, dan lain-lain. Fungsi komunikasi ke atas adalah untuk mensuplai informasi pada atasan berupa gagasan dan usula untuk diputuskan sebagai umpan balik ke manajemen puncak.
- 2) Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi yang dilakuka pada sesame anggota yang memiliki level yang sama, bentuk komunikasi ini biasanya bersifat koordinatif, tukar pikiran dan berbagi pengalaman.
- 3) Komunikasi diagonal, yaitu komunikasi silang dalam rantai perintah pada suatu organisasi.⁴⁸

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi secara jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentranfer infoemasi sulit dipahami dan diengerti oleh para bawahannya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab disatu sisi ingin program kerja dalam pencapaia tujuan sekolah tercapai, namun disisi lainnya

⁴⁸ usaman Effendi, *Asas-Asas Manajemen* (Jakarta: pt raja grafindo persada, 2014).h.176

para guru atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan sekolah. Sehingga disini kemampuan untuk berkomunikasi bagi orang pemimpin benar-benar memegang kursi peran penting guna memperlancar dalam usaha pencapaian tujuan sekolah kaitannya dengan operasional sekolah.⁴⁹

3. Mengambil Keputusan

Keputusan pada dasarnya merupakan proses memilih sesuatu penyelesaian dari beberapa alternatif yang ada. Keputusan yang akan diambil tentunya perlu dukungan berbagai faktor yang akan memberikan keyakinan terhadap seseorang yang akan mengambil keputusan, bahwa keputusan itu adalah tepat.

Pengambilan keputusan yang tepat pada dasarnya adalah keputusan yang bersifat rasional, sesuai dengan nurani, dan didukung oleh fakta-fakta yang akurat, sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Sekalipun tidak mudah untuk mengambil keputusan dalam berbagai kondisi yang dihadapi, tetapi keputusan harus tetap diambil dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi. Karena setiap itu keputusan memiliki dampak pada aksi yang akan datang, oleh karena itu keputusan yang akan diambil harus dapat diterima secara rasional, tepat, dan lengkap. Berdasarkan hal tersebut perlu dibuat langkah-

⁴⁹ Indriyo G and Nyoman, *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama* (Yogyakarta: BPEE, 1997).h.127

langkah pengambilan keputusan yang mempertimbangkan ketepatan, keakuratan, dan kelengkapan informasi pendukung tersebut.

Tahap pertama yakni investigasi situasi. Tahap ini terdiri dari tiga proses yang dilakukan yaitu identifikasi masalah, diagnosis penyebab dari masalah, dan identifikasi tujuan dari penyelesaian masalah melalui keputusan yang akan diambil. Pada proses identifikasi masalah, pengambilan keputusan perlu membedakan apa yang benar-benar masalah dan gejala, dan apa yang menjadi sebab dan akibat dari gejala dan masalah tersebut. Pada proses diagnosis penyebab masalah, pengambil keputusan menentukan secara pasti apa yang menjadi sebab dan apa yang menjadi akibat. Proses terakhir dari tahapan investigasi situasi adalah identifikasi tujuan dari keputusan yang akan diambil, pada proses ini pengambil keputusan perlu menentukan tujuan dari keputusan yang akan diambil.

Tahap kedua penentuan alternatif solusi. Pada tahap ini pengambil keputusan mencoba membangun beberapa alternatif solusi untuk diputuskan guna diambil sebagai langkah solusi. Tahap ini akan sangat efektif jika ada masukan berupa ide-ide kreatif dihasilkan melalui ketertiban seluruh lapis pekerjaan atau yang bersangkutan terkait dengan masalah yang dihadapi.

Tahap ketiga penilaian terhadap berbagai alternatif yang muncul untuk kemudian diambil satu atau lebih alternative yang dianggap baik.⁵⁰

Menurut mintzberg dalam buku husaini usman ada tiga tahapan pengambilan keputusan ada tiga tahap yaitu:

- a. Tahapan identifikasi. Pada tahap identifikasi, pengambil keputusan memahami masalah dan peluang membuat diagnosis,
- b. Tahap pengembangan, pengambilan keputusan mencari standar prosedur yang tersedia atau pemecahan masalah sebagai desain baru.
- c. Tahap pemilihan, pada tahap pemilihan pengambilan keputusan dapat memiliki dengan menggunakan pertimbangan dan analisis logis.⁵¹

E. Penelitian Yang Relevan

Penelitian sebelumnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah tentang *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung*. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian tersebut adalah kepala madrasah hanya mengupayakan guru untuk

⁵⁰ Erine Trisnawati Sule and Saifullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2005).h.114-118

⁵¹ Husain Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan...*,h.440

berpartisipasi mengikut pelatihan-pelatihan, sedangkan hal tersebut masih belum cukup untuk mengembangkan profesionalisme guru dan staf karena pelatihan masih terdapat kelemahan-kelemahan seperti tema dalam pelatihan tidak sesuai kebutuhan.⁵²

2. Penelitian yang dilakukan oleh Edy Suyanto, tentang *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Manajemen Berbasis sekolah Di SMA Yapti Godong Grobongan*. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian tersebut adalah kepala sekolah sudah menerapkan beberapa komponen manajemen sekolah yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, administrasi dll. manajemen berbasis sekolah di SMA Yapti Godong di anggap sudah memenuhi standar di terapkannya MBS antara lain, pengangkatan guru dan karyawan diangkat dengan proses seleksi, baik secara akademik, psikomotorik, moral, dan wawasan keislaman. kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan MBS di SMA Yapti Godong partisipatif meningkatkan mutu dan pelayanan pendidikan sehingga SMA Yapti Godong dapat bersaing dan menghasilkan output yang berkualitas.⁵³
3. Penelitian yang di lakukan Fitri Yanti Tentang *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs*

⁵² Hermansyah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung," (Skripsi Strata satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2018).

⁵³ Edi suyanto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mnerapkan Manajemen Berbasis Sekolah Di Sma Yapti Godong Grobogan* (Skripsi Strata Satu Ilmu Manajemen Pendidikan UIN Walisongo Semarang, 2015).

Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pemahaman dan pembahasan, maka dapat di simpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah mengunjungi guru kelas, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, memberikan contoh tentang kedisiplinan waktu, memberikan contoh teladan yang baik, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.⁵⁴

4. Penelitian yang di lakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari tentang *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*. Dari hasil penelitian yang terealisasi bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung secara keseluruhan baik itu wawancara maupun observasi dan dokumentasi dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis namun demikian, dalam pelaksanaannya masih belum terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung yaitu kepala madrasah membentuk tim strategi untuk menentukan strategi yang akan di

⁵⁴ Fitri Yani, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Dimts Miftahul Ulum kabupaten Lampung Barat* (Strata Satu lampung Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung, 2016).

gunakan dalam mencapai sasaran. Pendekatan integralistik dalam menjalankan kepemimpinan yaitu pendekatan kekeluargaan dan demokratis dalam kepemimpinannya pada seluruh warga sekolah.⁵⁵

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Dini Mulyani tentang *Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*. Hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung, di peroleh kesimpulan sebagai berikut: Dalam melakukan pengawasan kepala sekolah melakukannya dengan pengawasan ke kelas-kelas saat kegiatan belajar berlangsung. Pengawasan dilakukan kepada semua guru untuk menilai kinerja guru. Kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi dengan baik, motivasi diberikan secara pribadi maupun saat rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat guru.⁵⁶

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru cara mengadakan rapat dan memberikan motivasi-motivasi dalam kegiatan rapat. Perbedaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan guru di MAN 2 Bandar Lampung. Sedangkan penelitian ini adalah

⁵⁵ Ressa Pratiwi Wulandari, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negri 2 Bandar Lampung* (Skripsi Strata satu Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung, 2018).

⁵⁶ Fitri Dini Mulyani, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 2 Bandar Lampung* (Skripsi Strata satu Manajemen Pendidikan Islam Uin Raden Intan Lampung, 2018).

untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah NTs Hidayatul Muhtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan dalam memotivasi, berkomunikasi dan mengambil keputusan.





DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah* Jakarta. Rajawali Pers, 2012
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015.
- Amirudin. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru". *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember 2017*.
- Anawari, Sahlan. *Semangat Kerjs Dan Gaya Kepemimpinan*, Jurnal Psikologi 1999.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Baharun, Hasan, *Kepemimpinan, Kompetensi Guru, Madrasah*" Jurnal Ilmu Tarbiyah., Vol. 6. No. 1, 2017.
- Bungin, Burhan. *Metodlgi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Dnim, Surdawan dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasi kepala sekolah*, Jakarta: PT, Rineka Cipta, 2009.
- Edy Suyanto, *kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah di SMA Yapti Godong Grobogan*, Skripsi strata satu ilmu manajemen pendidikan islam UIN Walisongo Semarang, 2015
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif* Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- Fauzan, Ahmad. "Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan" *Jurnal Kependidikan*, Vol. 6 No 1 2016
- Fitri Dini Mulyani, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Menungkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*, Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018

Fitri Yanti, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat*, Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2016

Gorge R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016

G, Indriyo. dan Sudita Nyoman, *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPFE, 1997.

Hasbullah. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta:Rajawali Pers, 2012.

Kartono, Kartini, *Pengantar Metode Riset Sosial*, Bandung: Alumni, 2008.

Hermansyah, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Msyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung*, skripsi strata satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018

Irham Fahmi, *Teori dan teknik pengambilan keputusan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016

Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta : CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014

Moleong, J Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2007.

Moehariono. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Mukti Nur. *Kepemimpinan, Kepemimpinan Visioner, Kepala Sekolah di IAIN.*” Jurnal Pendidikan, Vol. 6 No. 1, 2018

Narbuka, Cholid, dan Ahcmadi Abu. *Metode Penelitian* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosda, 2012.

Rachmawati, Yulia. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01, Juni 2013.

Ramayulis, dan Mulyadi. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2017

Ressa Pratiwi Wulandari, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018

Rivai, Vaithzal dan Murni, Sylviana. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.

Suddin, Alwi. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* VOL. 4 No. 1 Juni 2010.

Sule, Erine Trisnawati dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PrenadaMedia Grup, 2005

Sugiono. *Metode Penelitian Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010.

Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Wahab, Abd dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2014

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2017

Yulia, Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, Juni 2013

Yulius, Eka Agung Saputra, *Menjemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2014

