

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM
MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU
DI MIN 6 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh

**JENPI PUSPITA SARI
NPM 1811030131**



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEPERGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443/2022M**

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM
MENGOPTIMALKAN KINERJA GURU
DI MIN 6 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

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



Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Pembimbing II: Dra. Hj. Istihana, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEPERGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443/2022 M**

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini sangat diperlukan apabila diperkirakan akan timbulnya perbedaan isi atau komponen serta sebagai suatu inti pokok terhadap permasalahan di suatu karya ilmiah, maka dapat dapat untuk dipermudahkannya pada mempersfrasekan suatu tema didalam suatu karya ilmiah dapat dibahas secara cermat serta detail. Adapun judul skripsi yang diambil adalah “ **Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 6 Bandar Lampung**”. Agar bisa dipermudahkannya oleh pembaca untuk memahami isi ulasan yang terdapat didalam judul skripsi ini, maka penulis perlu menjelaskan sebagai berikut:

1. Peran

Peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh seorang yang berkedudukan di masyarakat. Jadi yang dimaksud dengan peran adalah bahwa Kepala Madrasah mempunyai peran yang sangat penting di Madrasah agar madrasah tersebut dapat lebih maju dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah di cita-citakan bersama.²

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

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seorang pejabat yang profesional dalam suatu organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik murid untuk mencapai tujuan pendidikan serta memahami semua kebutuhan madrasah.³

Kepala Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran madrasah di MIN 6 Bandar Lampung

3. Motivator

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau disebut motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut motivasi eksternal. Guru dalam menjalankan tugasnya sangat membutuhkan motivasi baik itu motivasi internal dan motivasi eksternal. Salah satu motivasi yang dibutuhkan oleh para guru yaitu motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah.⁴

Selain itu, motivasi berasal dari kata *motive* yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat pada diri setiap individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat dilihat dari dalam meninterpretasikan pada tingkah lakunya, seperti rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

4. Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan

²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : 2001), 69.

³Muharofah Nur Safitri, "Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Muharofah Nur Safitri ", *Jurnal : JPPI* 3, no. 1 (2018): 47, <http://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/75>.

⁴Sardiman A.M, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Rajawali Prest, 1992),73.

tugas. Baiktidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik.⁵

5. MIN 6 Bandar Lampung

MIN 6 Bandar Lampung adalah salah satu Lembaga Pendidikan Negeri yang berciri khas Islam yang berada di Kota Bandar Lampung tepatnya di Jalan Kimaja No. 50 Kelurahan Way Halim Permai Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung. Merupakan tempat penulis mengadakan penelitian atau objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dalam skripsi ini yaitu suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih mengenai “ Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 6 Bandar Lampung.”

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah faktor yang sangat paling penting bagi kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi peserta didik yaitu meningkatkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan ilmu pengetahuan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, hal ini sejalan dengan undang-undang sistem pendidikan nasional No.20 tahun 2003 Bab II yang berbunyi :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁶

Pembangunan pendidikan didasarkan atas falsafah pancasila bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Agar pendidikan yang menjadi hak warga negara dimiliki oleh seluruh rakyat sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.⁷

Madrasah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Madrasah juga merupakan tempat bergabung atau kumpulan orang-orang sebagai sumber daya manusia dalam satuan kerja masing-masing mempunyai hubungan atau terikat dalam kerja sama untuk mencapai tujuan.⁸

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

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik yaitu bersifat kompleks dalam artian madrasah sebagai organisasi terdapat dimensi yang satu

⁵Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal: Intelektualita* 3, no.1 (2015): 15, <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196>.

⁶Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (UU RI No 20 Th. 2003)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 7.

⁷Matin, *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 72.

⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 137.

dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik, menunjukkan bahwa Madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Ciri-ciri tersebut menjadikan madrasah mempunyai ciri khas yang unik.

Kepala Madrasah adalah seseorang yang mempunyai wewenang serta tanggung jawab terhadap semua kegiatan-kegiatan di madrasah tidak akan kita jumpai madrasah yang baik dengan Kepala Madrasah yang buruk atau sebaliknya madrasah yang buruk dengan Kepala Madrasah yang baik. Kepala Madrasah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu madrasah akan dibedakan oleh kepemimpinan Kepala Madrasah.

Berkaitan dengan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang Kepala Madrasah, sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Shad ayat 26, yaitu:

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَٰضِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾ (ق. صاد: 26)

Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S. Shad : 26).⁹

Dari penjelasan di atas, maka dapat difahami bahwasannya posisi Kepala Madrasah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala Madrasah adalah pengaturan dari program yang ada di Madrasah. Karena nantinya diharapkan Kepala Madrasah dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi madrasah. Fungsi Kepala Madrasah selain sebagai manajer, serta motivator dan juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan madrasah dengan membangun semangat guru dalam menjalankan tugasnya di Madrasah tersebut. Kepala Madrasah dituntut untuk profesional dengan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain dari madrasah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah adalah subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas madrasah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa Kepala Madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena itu Kepala Madrasah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik.

Bila kita cermati hal tersebut menunjukkan bahwa tugas dan fungsi Kepala Madrasah tidak sedikit karena dia merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mencapai suatu tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas profesional Kepala Madrasah adalah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* atau disingkat dengan EMASLIM”.¹⁰

Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh dalam mengoptimalkan kinerja guru adalah Kepala Madrasah sebagai motivator. Yaitu bagaimana Kepala Madrasah mengoptimalkan kinerja guru melalui

⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta:Cahaya Quran, 2007), 617.

¹⁰H.E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),5.

motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu Kepala Madrasah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja dapat ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung hasil kerjanya pun akan maksimal dan sebaliknya guru yang motivasinya rendah, maka hasil kerjanya pun tidak akan maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat yang ditemukan oleh Wina Sanjaya yang mengatakan bahwa perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari *motive* yang dimilikinya.¹¹ Oleh karena itu Kepala Madrasah harus dapat memahami sikap kerja bawahannya masing-masing. Sehingga Kepala Madrasah dapat memotivasi guru dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Berikut ini adalah kinerja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam memotivasi guru maupun staf antara lain:

1. Memberikan contoh tentang kedisiplinan
2. Memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian dan perbuatan.
3. Kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran
4. Membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran
5. Mengawasi penggunaan waktu mengajar
6. Menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin
7. Mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.¹²

Dalam hal ini teori yang peneliti gunakan dalam Peran Kepala Madrasah sebagai memotivasi guru yaitu teori menurut Mulyasa maupun staf antara lain:

1. Pengaturan lingkungan fisik
2. Pengaturan Suasana Kerja
3. Disiplin
4. Dorongan
5. Penghargaan
6. Sumber Belajar¹³

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.¹⁴ Karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi berprestasi, yang diperparah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung.

Dengan adanya motivasi yang kuat penulis meyakini bahwa seseorang akan berungguh-sungguh dalam bekerja. Karena motivasi kerja berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang terpenuhi motivasinya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif pada hasil kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pendidikan tersebut.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 6 Bandar Lampung adalah salah satu Lembaga Pendidikan Negeri yang berciri khas Islam dengan akreditasi B dan Madrasah ini sudah berdiri selama kurang lebih 53 tahun lamanya, merupakan madrasah yang sudah dikenal sukses dalam mencetak lulusan yang

¹¹Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), 1 ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 250.

¹²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, 2 ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 125.

¹³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Profesional, 2020), 120.

¹⁴Husaini Usman, *Manajemen*: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, 2 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 249.

berkualitas, sehingga banyak diminati oleh masyarakat sekitar. Hal ini terbukti dari lulusannya yang berprestasi dan jumlah murid yang setiap tahunnya selalu meningkat. Ini semua tentunya tidak lepas dari peran Kepala Madrasah dan prestasi kinerja guru, Kepala Madrasah harus dapat memberikan semangat dan arahan serta menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada guru staf maupun murid. Komunikasi yang kurang dari Kepala Madrasah akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, staf maupun murid, karena kurangnya arahan langsung dari Kepala Madrasah sebagai sarana bagi motivasi guru, staf maupun murid.

Indikator keberhasilan Kepala Madrasah dapat diketahui dari berbagai kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru antara lain:

Tabel 1.1
Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

| No. | Indikator Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru | Terlaksana | |
|-----|---|------------|-------|
| | | Baik | Cukup |
| 1. | Mengadakan pengaturan lingkungan fisik | | ✓ |
| 2. | Mampu mengatur suasana kerja | ✓ | |
| 3. | Membangun kedisiplinan | | ✓ |
| 4. | Memberikan dorongan | ✓ | |
| 5. | Memberikan penghargaan | | ✓ |
| 6. | Menyediakan sumber belajar | | ✓ |

Sumber : Hasil Pra penelitian di MIN 6 Bandar Lampung

Jadi, berdasarkan hasil pra penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 6 Bandar Lampung yang dilaksanakan pada tanggal 20 April 2021 dengan bertemu langsung oleh Kepala Madrasa yaitu Ibu Hj. Fakhah, S.Ag.M.Pd. Didapatkan data bahwa secara umum dari 6 indikator tersebut telah terlaksana, namun demikian dalam indikator pengaturan lingkungan fisik ada beberapa yang kurang maksimal dalam penataan ruang guru yang kurang luas dengan jumlah gurunya serta perpustakaan dan sarana dan prasarana ekstrakurikuler yang tidak kondusif dan tidak memberikan kenyamanan untuk setiap para guru serta muridnya, dalam mengatur suasana kerja Kepala Madrasah sudah berusaha menciptakan hubungan yang harmonis walaupun Kepala Madrasah baru dilantik, adapun juga dalam kedisiplinan, ada beberapa guru atau tenaga kependidikan yang datang terlambat saat absensi manual serta absensi melalui fingerprint dan keterlambatan guru tersebut dicatat otomatis di dalam fingerprint tersebut, serta dalam memberikan dorongan/motivasi Kepala Madrasah selalu memberikan masukan-masukan saat dalam rapat dan dalam memberikan penghargaan belum dilaksanakan dikarenakan Kepala Madrasah disana baru 2 bulan menjadi Kepala Madrasah di madrasah tersebut serta Kepala Madrasah ini akan mengadakan pemberian apresiasi atau penghargaan selama 6 bulan kedepan dengan membuat program guru prestasi, guru berbakat dan lain-lainnya Penghargaan yang akan diberikan guru atau tenaga pendidik berupa piagam penghargaan, dan yang lainnya, pemberian penghargaan diserahkan disaat acara hari besar seperti hari guru, adapun juga dengan sumber belajar terdapat beberapa guru yang tidak menggunakan media pembelajaran saat proses pembelajaran online/daring saat zoom dan juga saat proses tatap muka berlangsung di kelas dan juga kurangnya buku paket pelajaran untuk murid yang sesuai kurikulum yang berlaku.¹⁵

¹⁵ Hj.Fakhah, Kepala Madrasah MIN 6 Bandar Lampung, *Wawancara Pra Penelitian*, 20 April 2021

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam membahas itu dikarena ingin mengetahui bagaimana peran Kepala Madrasah dalam mengatur lingkungan fisik, suasana kerja, membangun kedisiplinan, memberikan dorongan, memberikan apresiasi atau penghargaan dan juga dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru, tanpa adanya itu di dalam suatu madrasah maka tidak akan dapat berjalan baik, apalagi Kepala Madrasah sebagai sarana motivasi bagi guru dalam keberhasilan yang dicapai oleh guru dan juga Kepala Madrasah harus dapat memberikan semangat dan arahan serta menjalin komunikasi yang baik kepada sertiap tenaga pendidik dan guru. Dan Penulis juga tertarik dalam mengenai “Peran Kepala Madrasa hSebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru.”

C. Fokus dan Sub Fokus

1. Fokus

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian ini adalah Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 6 Bandar Lampung

2. Sub Fokus

Berdasarkan fokus diatas maka penulis menggunakan sub fokus berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa yaitu, sebagai berikut :

- a. Peran Kepala Madrasah dalam mengatur lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
- b. Peran Kepala Madrasah dalam mengatur suasana kerja terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
- c. Peran Kepala Madrasah dalam kedisiplinan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
- d. Peran Kepala Madrasah dalam memberikan dorongan/motivasi terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
- e. Peran Kepala Madrasah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
- f. Peran Kepala Madrasah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Seperti yang telah diketahui dari latar belakang dan sub fokus masalah maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepala Madrasah dalam mengatur lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung ?
2. Bagaimana Kepala Madrasah dalam mengatur suasana kerja terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung ?
3. Peran Kepala Madrasah dalam kedisiplinan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung ?
4. Bagaimana Kepala Madrasah dalam memberikan dorongan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung ?
5. Bagaimana peran Kepala Madrasah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung ?
6. Bagaimana Kepala Madrasah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan rumusan masalah diatas tersebut dapat ditarik tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam mengatur lingkungan fisik terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam mengatur suasana kerja terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam kedisiplinan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam memberikan dorongan/motivasi terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kepala Madrasah : Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepala Madrasah dan juga semua guru di MIN 6 Bandar Lampung dalam mengoptimalkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.
2. Bagi penulis: Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.
3. Bagi pembaca : dengan adanya hasil penelitian ini, bisa menjadi acuan atau tolak ukur pembaca agar lebih mudah bisa lebih mengembangkan penelitian-penelitian seterusnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk melengkapi data dan pengetahuan dalam proses penelitian ini, ada data penelitian yang relevan atau memiliki kemiripan yang berkenaan dengan tema yang penulis angkat, ditemukan beberapa data penelitiannya sebagai berikut yaitu.

1. Skripsi yang disusun Asih Rahayu dengan judul “ Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Pengoptimalkan Kinerja Guru dan Karyawan Di SMK Yayasan Pendidikan Ekonomi (YPE) Cilacap”. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai motivator untuk mengoptimalkan kinerja guru dan karyawan di SMK YPE Cilacap yaitu sebagai berikut :
 - 1.) Membuat empat program
 - a. Memfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di Madrasah.
 - 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.
 - d. Menegakkan disiplin di lingkungan madrasah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja.
 - 2.) Pelaksanaan program kerja berjalan cukup baik. Meskipun masih ada kendala, Kepala Madrasah bersikap tanggap terhadap permasalahan yang ada dan melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung.

- 3.) Kepala Madrasah melakukan evaluasi kinerja guru dan karyawan mulai dari proses pelaksanaan sampai dengan pembuatan laporan hasil kerja.¹⁶
2. Jurnal yang disusun oleh Sri Purwanti Nasution dengan judul “Peran Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research) karena sumber datanya diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen tertulis lainnya. Untuk Fokus jurnal ini yaitu pada bagaimana peran seorang Kepala Madrasah menempatkan dirinya sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja tenaga lainnya.¹⁷
3. Skripsi yang disusun oleh Juwita Sari dengan judul “ Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengelola Kinerja Guru Di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung. Fokus dalam penelitian ini yaitu bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengelola kinerja guru dan faktor pendukung serta faktor penghambat apa saja yang dihadapi Kepala Madrasah sebagai motivator.¹⁸
4. Jurnal yang disusun oleh Dedi Lazwardi, dengan judul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”. Fokus jurnal ini yaitu pada bagaimana Kepala Madrasah memiliki peran sebagai pemimpin di Madrasah dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di Madrasah, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan madrasah dibawah naungan Kepala Madrasah.¹⁹
5. Jurnal yang disusun oleh Sri Hartinah, dkk, dengan judul “ Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sumber utamanya adalah Kepala Madrasah dan guru. Dalam jurnal ini menguraikan secara spesifik tentang upaya Kepala Madrasah memberi motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dan juga berkenaan dengan kendala-kendala yang dialami dan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.²⁰

Berdasarkan penelitian relevan terdahulu diatas maka bedanya dengan penelitian, yaitu sebagai berikut: Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, dan didukung dengan metode wawancara, observasi, serta dokumentasi. Dan lokasi tempat penelitian berbeda dengan penelitian relevan, peneliti mengambil lokasi untuk melakukan penelitian di Madrasah MIN 6 Bandar Lampung. Yang mana dalam hal ini tentang peran Kepala Madrasah sebagai motivator yang dikaitkan dengan mengoptimalkan kinerja guru, yakni Bagaimana Kepala Madrasah dalam mengatur lingkungan fisik, suasana kerja, membangun kedisiplinan, memberikan dorongan, dalam memberikan apresiasi atau penghargaan serta menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru.

¹⁶Asih Rahayu, “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Pengoptimalkan Kinerja Guru dan Karyawan Di SMK Yayasan Pendidikan Ekonomi (YPE) Cilacap” (Disertasi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), 7.

¹⁷Sri Purwanti Nasution, “Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal* □: *Al-Idarah* 6, no. 1 (2018): 190, <https://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/795>.

¹⁸Juwita Sari, “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengelola Kinerja Guru Di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung” (Disertasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 16.

¹⁹Dedi Lazwardi, “Peraan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Jurnal* □: *Al-Idarah* 6, no. 1 (2016): 139, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/804>.

²⁰Sri Hartinah, dkk “Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 222, <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/839>.

H. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini guna memperoleh data dan informasi yang objektif dibutuhkan data-data dan informasi yang faktual serta relevan. Metode yang digunakan sebagai sarana dan pedoman adalah sebagai berikut :

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan pengertian baru, menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.²¹

Menurut Sugiyono, Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²²

Sedangkan menurut Joko Subagyo, Metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaannya, sehingga dapat memahami obyek, sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan masalah. Sedangkan penelitian adalah usaha untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu. Jadi metode penelitian merupakan suatu ilmu atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.²³

Menurut Supardi juga berpendapat bahwa metodologi penelitian merupakan salah satu alat yang andal guna mengembangkan dan menerangkan cakrawala ilmu pengetahuan manusia.²⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah atau cara kerja untuk mendapatkan data dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan tertentu.

2. Pengertian Jenis Penelitian

Terkait jenis penelitian, penelitian dengan judul Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 6 Bandar Lampung ini merupakan penelitian pendekatan Kualitatif (lapangan), yang mana penelitian ini berkaitan dengan menganalisis, mendeskripsikan, kegiatan sosial dan pemikiran seseorang baik individu atau kelompok.²⁵

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada di lapangan, atau penelitian yang pemecahan masalahnya dengan menggunakan data empiris.²⁶

Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang mendeskripsikan dan menganalisis pemikiran seseorang serta menekankan makna dari pada generalisasi terhadap perilaku yang diamati.

Jadi penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang dibuat dan dirancang guna memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi yang ada di lapangan sesuai kenyataan atau fakta di MIN 6 Bandar Lampung.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dan sumber data dalam penelitian kualitatif ini ialah berupa tulisan, lisan atau tindakan,

²¹Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 1.

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 26 ed. (Bandung: Alfabeta, Cv, 2018), 2.

²³Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*, 7 ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 2.

²⁴Supardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 17.

²⁵Ariesto Hadi Sutopo, Adrianus Arief Ariesto Hadi Sutopo, *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo* (Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010), 1.

²⁶Masyuri Zainuddin, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dan Aplikatif* (Malang: PT. Refika Aditama, 2008), 20.

selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, gambar dan lain-lain.²⁷ Berikut terdapat dua macam sumber data dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer atau (primary data) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Madrasa yaitu Ibu Hj. Fakhimah, S.Ag.M.Pd, Koordinator Kurikulum yaitu Ibu Septianingsih, S.Pd.I, Koordinator Kemuridan yaitu dengan Bapak Cahril Hidayat, S.Pd, Koordinator Sarana dan Prasarana yaitu Bapak Habiburrahman, S.Pd, Staf Tata Usaha (TU) yaitu Ibu Etika Ledi S.Pd, serta dengan 2 guru kelas 2 A yaitu dengan Ibu Siti Zaenat, S.Pd.I dan juga dengan guru kelas 4 A yaitu dengan Bapak Hadisi, S.Ag.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder atau (secondary data) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh pihak lembaga pendidikan. Misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁸ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data madrasah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen tentang kondisi madrasah atau prestasi guru.

Data Sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari hasil dokumentasi dan data arsip MIN 6 Bandar Lampung.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan alamiah atau *natural setting*. Dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara (*interview*), observasi partisipatif (*participan observation*) dan dokumentasi.²⁹

a. Wawancara atau Interview

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah artinya pertanyaan data dari yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.³⁰

Menurut Lincoln dan Guba, wawancara yang dimaksud ialah membangun perihal pihak yang terkait, organisasi, kejadian, kegiatan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian, merekonstruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan datang dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.³¹

Jadi, wawancara adalah suatu proses bentuk komunikasi atau percakapan tanya jawab antara dua orang atau lebih yang memiliki maksud dan tujuan (interviewner atau yang mengajukan pertanyaan) dan (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

Berikut ini terdapat 3 Jenis Wawancara yang dapat digunakan sebagai alat evaluasi yaitu sebagai berikut :

²⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 127.

²⁸Sugiyono, 137.

²⁹Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 64.

³⁰H. Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Petusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 105.

³¹Basrowi Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 127.

1. Wawancara Terpimpin
Wawancara terpimpin adalah wawancara berstruktur atau wawancara sistematis.
2. Interview Tak Terpimpin
Wawancara tak terpimpin adalah proses wawancara sederhana atau wawancara tidak secara sistematis.
3. Wawancara Bebas Terpimpin
Wawancara 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 diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang.³²

Melihat dari pelaksanaannya, jenis wawancara atau interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan wawancara yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden di kemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditetapkan.

Wawancara atau interview ini juga ditujukan kepada Kepala Madrasah dan tenaga pendidik atau guru di MIN 6 Bandar Lampung. Untuk menanyakan tentang peran Kepala Madrasah sebagai motivator dan kinerja guru.

b. Observasi

Metode observasi adalah suatu pengamatan dari fenomena-fenomena yang diselidiki.³³ Menurut Ronny Hanitijo, observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.³⁴

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1.) Observasi terstruktur, merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.
- 2.) Observasi tidak terstruktur, merupakan observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Dengan kata lain melakukan pengamatan secara bebas.

Sedangkan menurut Sugiono, Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- 1.) Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian
- 2.) Observasi non-partisipan; yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.³⁵

Adapun observasi yang penulis gunakan adalah observasi non partisipan yaitu peneliti tidak terlibat dengan kegiatan guru dan untuk peran Kepala Madrasah sebagai motivator hanya sebagai pengamat independen, baik saat pelaksanaan kegiatan pengarahan Kepala Madrasah, pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru maupun evaluasi pembelajaran guru di MIN 6 Bandar Lampung.

³²Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pres, 2011), 82.

³³Suharsimi Arikunto, 199.

³⁴P. Joko Subagyo, 63.

³⁵Sugiyono, 216.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tertulis misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan dan yang lain-lainnya. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lainnya. Dokumen adalah perlengkapan dalam penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.³⁶ Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: Sejarah berdirinya MIN 6 Bandar Lampung, Visi dan misi MIN 6 Bandar Lampung, Penjabaran tugas dan tanggung jawab madrasah, Struktur MIN 6 Bandar Lampung Daftar guru, Daftar peserta didik, Sarana dan prasarana, serta data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

5. Analisis Data

Analisis Data adalah sebuah cara atau proses pemilihan data atau pemodelan data dengan tujuan mendapatkan informasi secara detail guna menendukung sebuah kebijakan.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan analisis atau menganalisa data yakni reduksi data, penyajian atau paparan data, dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi data

Reduksi data adalah sebuah bentuk analisis yang mengarahkan dan menggolongkan sertamembuang yang tidak perlu dan mengolah data sehingga pada akhirnya dapat menarik sebuah kesimpulan.

Berikut tahapan-tahapan dalam mereduksi data, yakni:

- 1.) Penyajian data
- 2.) Memverifikasi data
- 3.) Mengambil kesimpulan

Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melaksanakan pengumpulan data berikutnya, dan mencarinya bila diperlukan.³⁷ Oleh sebab itu, pentingnya mereduksi data bagi peneliti akan menjadi gambaran yang lebih jelas sekaligus mengetahui dan paham proses apa yang akan dilakukan selanjutnya.

Reduksi data dalam penelitian ini ialah peneliti mencari dan mengumpulkan data dari berbagai cara atau metode, seperti mengobservasi, melakukan wawancara, dan dokumentasi kepada Kepala Madrasah serta guru. Ketika proses penelitian terdapat wawancara yang jawabannya tidak sesuai maka jawaban itu tidak digunakan, dan jika jawaban itu terlalu panjang dan luas maka peneliti mengambil inti atau kesimpulannya saja dari jawaban itu.

³⁶Samsu, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, 1 ed. (Jambi: Pustaka Jambi, 2017),99.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 20 ed. (Bandung: Alfabeta, 2014), 247.

b. Penyajian data

Penyajian data pada penelitian kualitatif dilakukan dalam banyak cara atau bentuk, yaitu uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dalam penyajian data kualitatif teks yang bersifat naratif adalah yang paling sering digunakan.

Maka dari itu penelitian ini dalam penyajian data menggunakan teks naratif, teks naratif adalah teks yang memiliki sifat penyusunan kata yang terstruktur sehingganya mudah dipahami oleh pembaca, khususnya peneliti.

c. Verifikasi dan penarikan kesimpulan

Selanjutnya Verifikasi dan penarikan kesimpulan yang merupakan kegiatan ke tiga dari kegiatan analisis data. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai tema penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.³⁸

Berdasarkan uraian dari penjelasan ke tiga dari kegiatan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti menyimpulkan bahwa verifikasi dan penarikan kesimpulan adalah sebuah proses analisis data yang berdasarkan data yang telah terkumpul dan nantinya mudah untuk dipahami.

6. Uji Keabsahan Data

Triangulasi adalah suatu proses pemaduan dari berbagai sumber yang ada, teori yang ada, metode yang ada sehingga nantinya bisa untuk mudah dipahami lebih jelas.

Triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.³⁹ Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat refleksi.

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

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber, yaitu pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini adalah data tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di MIN 6 Bandar Lampung, maka pengumpulan data pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kepada Kepala Madrasah, Koordinator kurikulum, Koordinator kemuridan, Koordinator sarana dan prasarana, Staf, dan guru kelas 2 A dan kelas 4 A.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik, yaitu pengecekan data dilakukan kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Sedangkan triangulasi dengan metode ini dilakukan dengan dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, dan pengecekan terhadap kepercayaan dari beberapa sumber data dengan metode yang sama.

³⁸Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016),103.

³⁹Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik* (Bandung: Tarsito, 2003),115.

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu, kadang-kadang waktu juga mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih fresh, belum banyak masalah, maka akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu, dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melaksanakan pengecekan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukannya secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukannya kepastian data.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian dengan judul Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 6 Bandar Lampung, dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan wawancara mendalam, dan dokumentasi sebagai sumber data.⁴⁰

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan struktur atau urutan pembahasan pada penelitian yang akan dilakukan sehingga dapat diketahui logika penyusunan dan koherensi antara satu bagian dan bagian yang lain (bab I sampai V). Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, maka sistematika pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab, yakni:

Bab I. Berisi gambaran umum dalam penulisan skripsi, yang dimulai dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab I ini, peneliti mendeskripsikan masalah yang melatar belakangi adanya penelitian ini untuk dilakukan yang berkaitan dengan peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Bab II. Pada bab ini, peneliti mendeskripsikan beberapa konsep untuk dipergunakan sebagai landasan teori pada skripsi ini. Konsep yang dikemukakan pada bab II ini ialah berfokus kepada peran seorang Kepala Madrasah, namun dikaitkan juga dengan konsep kinerja guru.

Bab III. Pada bab ini, peneliti berusaha untuk menemukan pandangan mengenai peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru dan peneliti mendeskripsikan tentang objek penelitian.

Bab IV. Pada bab ini, peneliti memaparkan pembahasan atau analisis hasil penelitian, yang meliputi sub-hasil yang membahas tentang peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Bab V. Pada bab ini, merupakan bab penutup dalam skripsi ini yang berisikan simpulan atas pembahasan atau analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Dan pada bab ini juga, penulis menampilkan rekomendasi guna untuk dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran bagi yang berkepentingan

⁴⁰Leni Nuraini, "Manajemen Peserta Didik Di SMK Ma'arif I Sendang Agung Lampung Tengah" (Skripsi : Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2020), 24-25.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 6 Bandar Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam mengatur lingkungan fisik yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga pendidik dan yang lainnya. Untuk itu Kepala Madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga tenaga pendidik dan yang lainnya, serta Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Di dalam Madrasah ini ada yang belum maksimal dalam lingkungan fisiknya, seperti adanya kekurangan bangunan untuk ruangan guru yang tidak sesuai dengan jumlah gurunya, harusnya serta keadaan kondisi halaman belum rapih. Rencananya akan di bangun atau di lebarkan ruangan untuk ruangan guru yang lahanya ada di tempat pakiran, serta ada juga perbaikan halaman dan tempat olahraga.
2. Mengenai suasana kerja terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung bahwa dalam hal pengaturan suasana kerja Kepala Madrasah telah berjalan dengan baik, walaupun masih terbilang baru dilantik di Madrasah tersebut. Suasana kerja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah seperti menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para guru dan tenaga kependidikan memberikan kasih sayang, merangkul dengan hati, berkomunikasi baik dengan para guru dan stafnya, menerapkan 5 S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan dan Santun) dan juga menggap bahwa setiap guru, dan staf sebagai keluarga dan Kepala Madrasah selalu aktif unuk mengingatkan guru pada saat pembelajaran tatap muka maupun daring selalu mengingatkan di Whatsapp MIN 6 Bandar Lampung untuk selalu mengingatkan guru harus menyapa murid saat proses pembelajaran.
3. Kedisiplinan ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, staf dan yang lainnya. Kepala Madrasah berusaha menanamkan disiplin dan selalu memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan waktu kepada guru, staf dan peserta didik hal ini dilakukan oleh Kepala Madrasah karena merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf tidak hanya guru dan staf tetapi juga kepala kepada peserta didik apa yang harus dilakukan oleh Kepala Madrasah ini berdampak terhadap kedisiplinan belajar guru, staf dan maupun muridnya. Namun ada beberapa guru atau staf yang datang terlambang akan diberikan sanksi teguhan serta di panggil ke ruang Kepala Madrasah. Sebelum itu Kepala Madrasah terlebih dahulu melihat rekapan data absensi fingerprint yang ceakan data rekapan absensi di akhir bulan, dari rekapan data absensi tersebut terlihat mana guru/staf yang datang terlambat.
4. Dalam memberikan dorongan/motivasi terhadap kinerja guru di MIN 6 Bandar Lampung bahwa dalam memberi dorongan terhadap kinerja guru Kepala Madrasah sudah maksimal dan juga selalu berusaha dalam memberikan dorongan/motivasi untuk mengoptimalkan kinerja guru, staf dan yang lainnya, walaupun Kepala Madrasah baru dilantik di Madrasah tersebut dorongan/motivasi yang telah diberikan sangatlah luar biasa. Namun dorongan yang Kepala Madrasah lakukan didalam Madrasah ini seperti: selalu memberikan dorongan kepada guru, dan staf nya saat rapat, dan diberikan pelatihan juga seperti pelatihan workshop, seminar, mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar Kepala Madrasah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah.
5. Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan

dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala Madrasah MIN 6 Bandar Lampung karena masih terbilang baru menjabat selama kurang lebih 1 Tahun jadi belum terlalu memberikan sebuah penghargaan yang bernilai lebih dan Kepala Madrasah masih lakukan pengamatan atau penilaian saja jika ada guru yang melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan diberikan pujian dan itu pun sekiranya sudah membuat hati guru senang dengan menghargai pekerjaannya yang memiliki keunggulan dari yang lain serta hal tersebut juga sudah diakui para guru di MIN 6 Bandar Lampung.

6. Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, Kepala Madrasah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan madrasah. Dengan sumber belajar dan media yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik. Kepala Madrasah MIN 6 Bandar Lampung dalam hal ini menjelaskan bahwa dia sudah berusaha menyediakan media ataupun sumber belajar sesuai kebutuhan para guru saat mengajar agar mereka dapat memberikan pelajaran dengan baik dengan keadaannya masih belum memenuhi sesuai keinginan para guru di MIN 6 Bandar Lampung tetapi para gurutersebut dapat memaklumi dan menghargai usaha dari Kepala Madrasah dengan cara memanfaatkan sumber dan media belajar yang ada dengan kreatif mereka masing-masing sehingga proses belajarpun dapat terlaksana cukup baik.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan diatas tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivasi Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di MIN 6 Bandar Lampung , adapun beberapa saran yang penulis coba berikan yaitu sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Madrasah MIN 6 Bandar Lampung diharapkan Kepala Madrasah agar memberikan motivasi semangat kepada guru maupun staf madrasah dengan lebih berusaha lagi dalam memberikan penghargaan/reward guna mengapresiasi apa yang seharusnya diapresiasi sehingga nantinya akan ada semangat baru guna peningkatan kualitas dari masing-masing pendidikan atau yang lainnya.
2. Bagi para tenaga pendidik dan kependidikan di MIN 6 Bandar Lampung agar selalu mengembangkan dan mempertahankan ide-ide kreatifnya sehingga peserta didik lebih banyak lagi memiliki prestasi dan berujung pada banyaknya peminat yang tertarik untuk ingin melanjutkan jenjang pendidikannya. dan juga membangun kelompok kerja yang aktif dan kreatif agar semakin berkembang kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Jelantik ketut. *Menjadi Kepala Madrasah Yang Profesional*. Jakarta: Deepublish Publisher, 2015.
- A.M, Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Prest, 1992.
- Abu, Ahmadi. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Aniati, Ana. “Peran Kepala Madrasah/Sekolah Dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik,” *JPPPI (Jurnal Pendidikan Islam Pendekatan Interdisipliner* 2, no. 1 (2017): 126, <http://jppi.ddipolman.ac.id>.
- Ariesto, Hadi Sutopo, Adrianus Arief. *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo*. Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Asmam, Jamal Ma'mur. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Madrasah*. Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press, 2012, 1 ed.
- B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Dkk, Sri Hartinah. “Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 222, <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id>
- Euis Karwati, Donni Juni Prinsa. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fahmi, Iran. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penusunan Skripsi* Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Fathurrohman, Pupuh, Sobri, M. *Strategi belajar Mengajar*. Bandung: PT Refika aditama, 2007
- Febrianti, Tia, “Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MA AL-Hikma Way Halim Bandar Lampung”. Skripsi: Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Fitrah, Muh. “Peranan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Penjaminan Mutu* 18, no. 1 (2016): 38–39, <http://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/view/90>.
- Grafika, Redaksi Sinar. *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (UU RI No 20 Th. 2003)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Helmawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Imam Sabaweh, Diding Nurdin. *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Imam Machali, Didin Kurniadin. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Irfan Bahar, Nurdin. “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Grup Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor,” *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 74, <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>.
- Irawannuddin. “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Manajemen Berbasis Madrasah Di MTs Negeri 2 Medan”. Skripsi : Sumatera Utara, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.

- Juliantoro, Mohamad, "Peranan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Al-Hikmah* 5, no. 2 (2019): 28, <https://doi.org/10.37092/ej.v1i1.88>.
- Karmidi. "Kontribusi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kota Malang". Skripsi : Malang, Universitas Negeri Malang, 2003.
- Kebudayaan Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : 2001.
- Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal: Intelektualita* 3, no.1 (2015): 15, <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196>.
- Lazwardi, Dedi. "Peraan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal* □ : *Al-Idarah* 6, no. 1 (2016): 139. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/804>.
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung : Remaja rosdakarya, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya, 2000.
- Manulang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada, University Press, 2001.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004
- Matin. *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Muflihah, Anik. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah," *Jurnal* □ : *Quality* 7, no. 2 (2019): 48, <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mulyasa, H.E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. 2 ed. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Musbikin, Imam. *Menjadi Kepala Madrasah Yang Hebat*. Madiun: Zanafa Publishing, 2012.
- Muslich, Mansur. *Sertifikat Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Press, 2015.
- Murniati. *Manajemen stratejik peran Kepala Madrasah dalam pembedayaannya*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2008.
- Mohammad Arifin, Barnawi,. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2012.
- Nafi, Syirrojuddin. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi". IAIN Ponorogo, 2018. [http://etheses.iainponorogo.ac.id/5398/1/TESES PDF.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/5398/1/TESES%20PDF.pdf).
- Nasution, Sri Purwanti. "Peran Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal* □ : *Al-Idarah* 6, no. 1 (2018): 190, <https://103.88.229.8/index.php/idaroh/article/view/795>.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Nuraini, Leni. "Manajemen Peserta Didik Di SMK Ma'arif I Sendang Agung Lampung Tengah" .Skripsi : Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- Nurdin, Diding. *Kepemimpinan Mutu Pendidikan Konsep dan Aplikasi Menuju Kepemimpinan Madrasah Produktif*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009.
- Prasetya, Irawan. *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta: Depdiknas, 2003.
- Priansa, Donni Juni. *Menjadi Kepala Madrasah dan Guru Profesional*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.

- Putri, Linda Indiyarti. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator, Motivator, Inovator, dan Supervisor untuk Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal : Pendidikan Agama Islam* 6, no. 3 (2018) : 6.
- Purwanto, M. Ngalim. *Psikologi Pendidikan* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2010.
- . *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2010.
- Rahayu, Asih. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Karyawan Di SMK Yayasan Pendidikan Ekonomi (YPE) Cilacap". Disertasi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Ramayulis, Mulyadi. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- . *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2008.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Riva, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*, 2 ed. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta : STAIN Press, 2010
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Safitri, Muharofah Nur. "Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Muharofah Nur Safitri", *Jurnal : JPPI* 3, no. 1 (2018): 47, <http://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/75>.
- Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Samsu. *Metode Penelitian □: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, 1 ed. Jambi: Pustaka Jambi, 2017.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- . *Kurikulum dan Pembelajaran □: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, 1 ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Sari, Juwita. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Mengelola Kinerja Guru Di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung". Disertasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Siagian, Sondang. P. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- . *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*, 7 ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres, 2011.
- Sudrajat, Akhmad. *Kurikulum dan Pembelajaran dalam Paradigma Baru*. 1 ed. Jogjakarta: Paramitra Publishing, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 20 ed. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 26 ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Elkaf, 2006.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- . *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.

- Suwandi, Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Somad, Rismi, Priansa, Donni, Juni. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2017.
- Usman, Husaini. *Manajemen□: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, 2 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- .—————. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995.
- Wahed, Abdul. “Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya”. *Jurnal Al-Ibrah* 1, no. 1 (2016): 182–184, <http://ejournal.stital.ac.id/index.php/alibrah/article/view/20>.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, 2 ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- .—————. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- .—————. *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wahyuni, Siti. “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Inovator dalam Upaya Menuju Kepemimpinan Pendidikan Efektif,” *Intelektual□: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 8, no. 2 (2018): 205, <https://www.ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/intelektual/article/view/712.u>
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2012, 1 ed.
- Wasty Soemanto, Hendirjat Soetopo. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 2 ed. Surabaya, 2005.
- Winardi. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2000.
- Zainuddin, Masyuri. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dan Aplikatif*. Malang: PT. Refika Aditama, 2008.

