

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
DI MTs NEGERI 4 LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

**MELLA ARPIANY
NPM. 1811030249**



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2021 M/1442 H**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTs NEGERI 4
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
Mella Arpiany
NPM : 1811030249

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTs Negeri 4 LAMPUNG SELATAN

Di Buat Oleh :
Mella Arpiany

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memimpin, menggerakkan, membimbing, melaksanakan tugas-tugas sebagai pengajar dan sebagai komponen penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang memiliki wewenang dan kekuasaan untuk menjalankan program yang ada pada madrasah tersebut. Motivasi kerja guru adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan suatu tindakan bekerja untuk dapat melakukan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas penelitian ini menjelaskan tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri 4 Lampung Selatan”. Ditinjau dari jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif . Adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah 33 guru di MTs N 4 Lampung Selatan dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel *multi-stage cluster area random sampling* dimana teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan menggunakan seluruh guru di MTs N 4 Lampung selatan. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket. Uji analisis data yang meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji linearitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana, uji T dan uji F.

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 4 Lampung Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi

koefisien variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,662 dengan taraf signifikansi (sig) 0,05. Diperoleh pula nilai R square sebesar 0,438. Hal ini dapat diartikan bahwa 43,8% pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru, sedangkan 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mella Arpiany
NPM : 1811030253
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTs NEGERI 4 LAMPUNG SELATAN”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, November 2021
Penulis,



Mella Arpiany
NPM: 1811030249



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

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

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri 4 Lampung Selatan

Nama : Mella Arpiany

NPM : 1811030249

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Dr. Subandi, MM

NIP. 196308081993121002

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

NIP. 197208182006041006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTs NEGERI 4 LAMPUNG SELATAN”**. Disusun oleh **Mella Arpiany, NPM : 1811030249**. Program Studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Jum’at, 18 Maret 2022 Pukul 09.00-10.30 WIB di Ruang Sidang.**

TIM MUNAQASYAH

Ketua : **Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd** (.....)
Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd** (.....)
Penguji Utama : **Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag** (.....)
Penguji Pendamping I : **Dr. H. Subandi, MM** (.....)
Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nuzi Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002



MOTTO

يٰۤاٰدُودُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ
عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

“Hai Daud, Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (pemimpin atau 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 Sad:26)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabilalamin

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga umat nabi Muhammad ﷺ senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih dan semangat selama berlangsungnya penulisan skripsi ini, memberikan perhatian serta motivasi selama studiku:

1. Untuk kedua orang tuaku, Bapak ku Heryanto dan Ibu ku Siti Amanati yang telah melahirkanku, membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing, memberikan semangat lalu memberikan cerita yang membuatku tertawa walau kesedihan sedang melandaku, dan selalu setia mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa selalu mendoakanku dan sabar demi kesuksesanku. karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud dan terimakasih terhadap bapak dan ibu, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadikan persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah kepada bapak dan ibuku.
2. Untuk Saudara-Saudara dan Adikku, Rafel Ahmad Nugroho tetap semangat dalam berproses ingat jangan pernah sia-siakan masa muda selagi bisa berkarya, dan terimakasih sudah menjadi adik yang selalu memberikanku semangat sehingga bisa terselesaikan skripsi ni.
3. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan dan pengalaman ilmiah yang akan selalu kukenang sepanjang masa.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Mella Arpiany, dilahirkan pada tanggal 05 September 2001 di Tanjung Karang, Lampung, Indonesia. Merupakan anak pertama dari 2 bersaudara, anak dari pasangan bapak Heryanto dan Ibu Siti Amanati. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu:

1. Pendidikan Sekolah Dasar dimulai pada tahun 2006 di SD Negeri Mekar Sari tamat pada tahun 2012
2. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dimulai pada tahun 2012 di SMP N 1 Merbau Mataram tamat pada tahun 2015
3. Pendidikan Sekolah Menengah Atas dimulai pada tahun 2015 di SMK Muhammadiyah Way Sulan tamat pada tahun 2018
4. Kemudian penulis melanjutkan program Strata 1 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, program Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2018.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTs NEGERI 4 LAMPUNG SELATAN”** dalam rangka memenuhi syarat –syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Semoga Allah SWT memberikan rahmat, berkah dan salam atas Nabi Muhammad ﷺ beserta keluarganya dan para sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Oki Dermawan, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. H. Subandi, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.

7. Perpustakaan Tarbiyah dan Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis dari awal semester sampai dalam penyusunan skripsi.
8. Kepala Sekolah MTs N 4 Lampung Selatan beserta Guru-guru dan Staff TU Sekolah yang telah mengizinkan dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi.
9. Sahabat-sahabatku, Ajeng, Denada, Tata, Sherly, Siti, Dinda, Wulan, Nelly, dan Silfi. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang selalu memberikan solusi dari setiap masalahku dan selalu memberikan semangat kepadaku.
10. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018 khususnya MPI kelas C, terimakasih perhatian dan semangat selama 3, $\frac{1}{2}$ tahun terakhir ini.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.
12. Serta tak terlupakan sosok calon sekaligus teman yang selalu menemaniku, memotivasi, dalam penyusunan skripsi ini “Ahmad Safi’i” rekan seperjuangan yang sedang menyusun skripsi juga.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hambahnya yang telah mempersembahkan yang baik kepada semuanya. Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, November 2021
Penulis,

Mella Arpiany
NPM. 1811030249

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
H. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Teori Yang Digunakan	19
1. Motivasi Kerja Guru	19
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru.....	19
b. Macam-Macam Motivasi Kerja.....	21
c. Fungsi Motivasi Kerja	22
d. Indikator Motivasi Kerja	24
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah.....	24
a. Pengertian Kepemimpinan	24
b. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah.....	26
c. Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah.....	27

d. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah	30
e. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah	32
f. Indikator Kepala Sekolah/Madrasah	39
B. Kerangka Berfikir.....	43
C. Pengajuan Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	47
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	47
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
D. Definisi Operasional Variabel.....	50
E. Instrumen Penelitian.....	51
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	54
G. Uji Prasyarat Analisis.....	60
H. Uji Hipotesis.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	63
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs N 4 Lampung Selatan.....	63
2. Visi, Misi, dan Tujuan MTs 4 Lampung Selatan.....	63
3. Nama-Nama Kepala Madrasah MTs N 4 Lampung Selatan.....	65
4. Data Pendidik dan Kependidikan MTs N 4 Lampung Selatan	65
5. Jumlah Data Guru dan Data Pendukung MTs N 4 Lampung Selatan	68
6. Jumlah Ruang dan Sarana Pendukung MTs N 4 Lampung Selatan	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	70
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	70
2. Deskripsi Data	74
3. Uji Prasyarat Analisis	77
a. Uji Normalitas	77

b. Uji Linearitas.....	79
4. Uji Hipotesis	80
a. Uji T	80
b. Uji F	82
c. Koefesien Determinasi	84
5. Pembahasan Hasil Penelitian	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	89
B. Rekomendasi	89

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	19
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (Y)	19
Tabel 3.3 Tabel Skala Likert Jawaban dan Skor	19
Tabel 3.4 Output Hasil Uji Coba Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	20
Tabel 3.5 Output Hasil Uji Coba Validasi Motivasi Kerja Guru (Y)	21
Tabel 3.6 Reability Statistics Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	22
Tabel 3.7 Reability Statistics Motivasi Kerja Guru (Y)	22
Tabel 4.1 Nama-Nama Pendidikan dan Kependidikan MTs N 4 Lampung Selatan	25
Tabel 4.2 Jumlah Data Guru MTs N 4 Lampung Selatan	26
Tabel 4.3 Keadaan Tenaga Pendukung MTs N 4 Lampung Selatan	26
Tabel 4.4 Jumlah Ruang dan Sarana Pendukung MTs N 4 Lampung Selatan	26
Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	27
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja Guru (Y)	27
Tabel 4.7 Hasil Uji Reability Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	28
Tabel 4.8 Hasil Reability Motivasi Kerja Guru (Y)	28
Tabel 4.9 Hasil Skor Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	29
Tabel 4.11 Hasil Skor Variabel Motivasi Kerja Guru (X)	30
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	31
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas	32
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis T	33
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis F	33
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	34

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.10 Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)..... 29

Grafik 4.12 Histogram Motivasi Kerja Guru (Y)..... 31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah	40
Lampiran 2.	Angket Motivasi Kerja Guru	42
Lampiran 3.	Uji Coba Validasi Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah	44
Lampiran 4.	Uji Coba Validasi Motivasi Kerja Guru.....	45
Lampiran 5.	Daftar Nama Responden MTs N 4 Lampung Selatan.....	46
Lampiran 6.	Output Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah	47
Lampiran 7.	Output Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja Guru.....	48
Lampiran 8.	Dokumentasi Foto Pra Penelitian dan Penelitian ...	49
Lampiran 9.	Surat Keterangan Hasil Turnitin	55
Lampiran 10.	Surat Izin Pra Penelitian.....	57
Lampiran 11.	Surat Izin Penelitian.....	58
Lampiran 12.	Surat Balasan Penelitian.....	59
Lampiran 13.	Validasi Instrumen Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	60
Lampiran 14.	Validasi Instrumen Angket Motivasi Kerja Guru ..	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis membahas lebih jauh mengenai judul proposal inidan untuk menghindari salah penafsiran, maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah-istilah yang terdapat dalam judul “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 4 Lampung Selatan*, yaitu:

1. Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli, menurut Hamzah bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sesuatu kelompok agar tercapai tujuan yang diharapkan”.¹

Dari penjelasan lainpun dikemukakan oleh jerry bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan seorang pemimpin”.²

Menurut definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang agar orang lain bisa mengikuti arahnya untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan.

2. Kepala sekolah/madrasah

Kata “kepala” dapat diartikan sebagai pemimpin atau pimpinan, sedang sekolah/madrasah adalah suatu lembaga

¹Hamzah Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, ed. oleh Junwinanto, 1 ed. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 55.

²Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, ed. oleh Srif Mugiono (Bandung: Alfabeta, 2012), 6.

pendidikan yang mengajarkan sistem pembelajaran. Menurut wahjosumidjo kepala sekolah dapat diartikan sebagai “seseorang 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”.³

Menurut Ramayulis dan Mulyadi, kepala sekolah/madrasah merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses kependidikan di sekolah/madrasah, kepala sekolah/madrasah memegang kebijakan tentang pengembangan (satuan) pendidikan yang dipimpinnya”.⁴

Berdasarkan defisi di atas penulis menyimpulkan bahwa “kepala sekolah/madrasah merupakan seseorang tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan dengan memegang kebijakan pengembangan pendidikan yang dipimpinnya”.

3. Motivasi kerja

Kata motivasi diartikan sebagai penggerak yang telah menjadi aktif, sedang kerja merupakan kegiatan yang lakukan oleh seseorang untuk hal yang ingin dilakukan. Menurut Sobri Sutikno “mengartikan morivasi kerja sebagai proses mempengaruhi dan merangsang seseorang dengan melaksanakan suatu tindakan”.⁵

Menurut Hamzah, “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

³ Wahjosumidjo, *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH*, ed. oleh Experto Studio, 1–7 ed. (Jakarta, 2013), 83.

⁴Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), 229.

⁵Sobry Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, ed. oleh Iwan Kuswanto (Holistica Lombok, 2014), 132.

Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”.⁶

Berdasarkan definisi diatas, motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong yang mempengaruhi kinerja seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

4. Guru

Menurut sardiman “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang”.⁷

Dari pengertian diatas menjelaskan bahwa guru adalah salah satu pendidik yang sangat berperan dalam usaha pembentukan secara aktif sebagai tenaga yang professional.

5. MTs N 4 Lampung Selatan

MTs N 4 Lampung Selatan adalah suatu lembaga pendidikan formal atau suatu madrasah islami tingkat menengah pertama yang berdiri di desa Banjarsari, kecamatan Waysulan, Kabupaten Lampung Selatan yang sekaligus menjadi tempat penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, tergambarlah bahwa yang penulis maksud dari judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 4 Lampung Selatan.”

⁶Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, 1.

⁷Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, ed. oleh Rahmatika, 1 ed. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 125.

B. Latar Belakang Masalah

Hampir semua orang memiliki proses pendidikan dan melaksanakan pendidikan dari orang tuanya yang manakala pendidikan ini sudah dewasa dan berkeluarga, mereka juga akan mendidik anak-anaknya. Begitu pula disekolah dan perguruan tinggi, para siswa dan mahasiswa dididik oleh guru dan dosen. Pendidikan adalah khas milik dan alat manusia. Tidak ada makhluk lain yang membutuhkan pendidikan.

Menurut Made Pidarta mengatakan bahwa pendidikan adalah proses mendidik dan memberi pertolongan secara sadar maupun sengaja kepada seorang anak (yang belum dewasa) dalam pertumbuhannya menuju kearah kedewasaandalam arti dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab susila atas segala tindakanyamenurut pilihannya sendiri.⁸

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dn proses pembelajaran sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan, masyarakat, bangsa, dan Negara.⁹

Sedang menurut Wahjosumidjo sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya yang terdapat berbagai dimensi yang satu sama lainnya saling berkaitan dan saling menentukan. Sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana

⁸Made Pidarta, *Landasan Pendidikan*, 3 ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 11.

⁹Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, "Introduction and Aim of the Study," *Acta Paediatrica* 71 (1982): 6–6, <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>.

terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan umat manusia.¹⁰

Karena sifat yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.

Berdasarkan pengertian pendidikan diatas, sekolah pada hakikatnya merupakan suatu organisasi pendidikan yang memerlukan pemimpin yang memegang dan menguatkan perhatian terhadap aspek kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan, karena kepuasan kerja merupakan kondisi yang dapat meningkatkan mutu suatu organisasi.

Untuk itu, diperlukan suatu tindakan yang nyata dan berkelanjutan dari pelaksana-pelaksana pendidikan untuk melaksanakan tugas nyata dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah/kepala madrasah selaku pelaku tunggal dalam pelaksanaan disekolah dituntut agar dapat multifungsi, baik selaku educator, motivator, administrator, dan supervisor maupun manajer yang harus mampu mengelola masalah-masalah tentang pendidikan.

Dengan demikian, kepala sekolah/madrasah sangat berperan dalam mengelola sukses atau tidaknya dalam pelaksana kegiatan tersebut, agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Tidak kalah pentingnya adalah peran dari pada guru staff dan para pembantu kepala sekolah/madrasah lainnya dalam pelaksanaan dilapangan.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah tidak hanya kepala sekolah/madrasah saja melainkan adanya kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil proses belajar

¹⁰Wahjosumidjo, *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH*, 81.

mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.¹¹

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta koordinasi dari kepala sekolah.

Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah “motivasi”.

Dijelaskan juga dalam Al-Qur'an QS. Al-Mujadillah Ayat 11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ
فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ
الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-

¹¹John Whitmore, *Coaching for Performance Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 104.

orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mujadalah : 11)¹²

Dari ayat diatas menjelaskan bahwasanya keutamaan orang-orang yang beriman adalah melapangkan suatu majelis-majelis dan apabila menuruti perintah-Nya maka Allah SWT akan mengangkat derajatnya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hamzah Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.¹³

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Motivasi sering muncul dalam diri seseorang, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini

¹²Sholeh Sholeh, “Pendidikan dalam Al-Qur’an (Konsep Ta’lim QS. Al-Mujadalah ayat 11),” *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 1, no. 2 (2017): 206–22, [https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1\(2\).633](https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1(2).633).

¹³Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, 1.

menyangkut soal kebutuhan. Sejalan dengan itu, Purwanto mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah :

- 1.) Sebagai motor penggerak manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan
- 2.) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cira-cita
- 3.) Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan maka makin jelas pula batangan jalan yang harus ditempuh
- 4.) Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.¹⁴

Sehubungan dengan pengertian diatas, dalam buku Hamzah dikutip dari Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misal dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari pelaksanaannya tentu saja motivasi tersebut diberikan oleh kepala sekolah.

Disamping penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, menurut Hamzah faktor lain yang turut menentukan kinerja guru adalah motivasi kerja. Di duga, munculnya

¹⁴Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), 71.

motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula.¹⁵

Begitu juga didalam Al-Qur-an maupun Hadits banyak sekali ayat yang membahas tentang kepemimpinan. Salah satu hadits Rasulullah S.W.A yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَنَّهُ قَالَ « أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ » (رَوَاهُ مُسْنَدُ)

Artinya: Dari Ibnu Umar RA dari Nabi SAW sesungguhnya bersabda: sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin atas anggota keluarganya dan akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri adalah pemimpin atas rumah tangga dan anak-anaknya dan akan ditanya perihal tanggungjawabnya. Seorang pembantu rumah tangga adalah bertugas memelihara barang milik majikannya dan akan ditanya atas pertanggung jawabannya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya (HR. Muslim).

Yang dimaksud pada hadist diatas menjelaskan bahwasanya setiap manusia akan merasakan sebagai seorang pemimpin yang mana setiap pekerjaan yang dilakukan akan dimintai pertanggung jawaban diakhirat kelak.

¹⁵Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, 66-87.

Bagi seorang kepala sekolah, perseoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya didalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Atau dengan kata lain, bagaimana kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan informasi kerja agar tujuan sekolah dapat dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs N 4 Lampung Selatan pada tanggal 20 September 2021, terlihat bahwa kepala madrasah sudah melakukan tugasnya dengan baik sebagai seorang motivator yang sangat mendukung para guru dan staffnya. Seperti mengajak seluruh warga madrasah terutama seorang pendidik (guru) secara tidak langsung agar mengikuti kebijakannya, dan sebagaimana mestinya fungsi seorang pemimpin di madrasah tersebut sehingga menghasilkan guru atau tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Namun ada beberapa kendala yang terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan pada seluruh guru Mts N 4 Lampung Selatan bahwa dalam melaksanakan pembelajaran, guru merasa kurang mendapat motivasi dan arahan yang cukup efektif dari kepala madrasah. Dimana kepala madrasah tidak begitu memperhatikan ada beberapa kendala yang dirasakan oleh beberapa guru.

Maka dari itu peneliti berupaya mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut sehingga dapat diketahui dengan jelas apakah ada atau tidak pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di Mts N 4 Lampung Seklatan

Berdasarkan uraian diatas bahwa kepemimpinan kepala madrasah adalah salah satu faktor dalam memotivasi yang cukup dominan bagi setiap guru dan para staffnya dalam menjalankan pekerjaanya. Atas dasar itulah peneliti tertarik

untuk mencoba meneliti “Tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 4 Lampung Selatan.”

Hal penting yang harus disadari oleh setiap pemimpin/kepala madrasah adalah jabatan yang diembannya, pada dasarnya merupakan amanah dari Allah SWT yang harus dijalankan dengan sebaik-sebaiknya. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur’an surat Al-Anfal ayat 27.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

*Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.*¹⁶

Dalam ayat tersebut, menjelaskan bahwa janganlah mengkhianati amanat dan kepercayaan yang sedang dipercayakan kepadamu. Maka dari itu setiap pemimpin yang sudah diberi amanat baik dari segi apapun akan dapat dipertanggungjawabkan diakhirat kelak.

Allah SWT juga berfirman dalam surat An-Nahl : 125

اَدْعُ اِلٰى سَبِيْلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ اَحْسَنُ ۗ اِنَّ رَبَّكَ هُوَ اَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيْلِهِ ۗ وَهُوَ اَعْلَمُ

بِالْمُهْتَدِيْنَ ﴿١٢٥﴾

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah[845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya

¹⁶M Edi, “Al-Amanah Dalam Tafsir Al-Azhar,” 2016, 24–59.

dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”¹⁷

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berilaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas dan mengacu pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.) Dalam merencanakan pembelajaran, teridentifikasi setiap guru kurang mendapat arahan dari kepala madrasah.
- 2.) Kepala madrasah dalam melaksanakan pembelajaran, terindikasi tidak sepenuhnya menyiapkan media yang sesuai dengan materi yang diajarkan oleh guru.
- 3.) Belum diketahuinya motivasi apa saja yang diberikan kepala madrasah pada setiap guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Namun karena adanya keterbatasan waktu, teori dan tenaga maka peneliti tidak menjelaskan semua masalah yang telah teridentifikasi, maka dari itu peneliti memberi batasan masalah pokok yang terdapat pada penelitian ini yaitu :
 “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut :

¹⁷ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan* (Semarang: CV Toha Putra, 2007).

“Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi kerja Guru Di MTs N 4 Lampung Selatan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 4 Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diajukan sebagai dasar pertimbangan hasil penelitian ini agar dapat digunakan untuk memberi masukan-masukan positif bagi manajemen pendidikan serta para keilmuan khususnya berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a.) Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan informasi terkait pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru dan memberikan dorongan agar menjadi guru yang profesional.

b.) Bagi guru

Mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai motivasi kerja guru yang kualitas serta menjadikan sebagai pertimbangan diri sendiri untuk melakukan cara belajar mengajar yang efektif kepada siswa.

c.) Bagi Madrasah

Mendapatkan bahan masukan dengan tujuan agar meningkatnya kualitas pendidikannya, terkhusus pada

pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

d.) Bagi penulis

Sebagai acuan memperluas pengetahuan untuk menjadi pendidik terlebih untuk menjadi seorang pemimpin yang bagaimana dalam menjalankannya sudah mengerti arti penting seorang pemimpin, terkhusus mengerti tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan (Studi Pustaka)

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini, antara lain adalah :

1. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Firmawati dengan judul “*Pengaruh Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Banda Aceh, Indonesia*” yang menyimpulkan hasil uji dari penelitian ini lebih signifikan menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} sebesar 176.437 dan nilai $sig = 0,001$ Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $sig > 0,05$, berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi signifikan. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja guru juga akan meningkat.¹⁸

Berdasarkan dari penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian tersebut tidak sama persis, baik dari segi obyek tersebut. oleh karena itu

¹⁸ Sulastrri Sulastrri, Nurkolis Nurkolis, dan Rasiman Rasiman, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kabupaten Jepara,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 5, no. 3 (2017): 167–71, <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1984>.

peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Adang Rukmana dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Irfan Kecamatan Tanjungsari Sumedang*" yang menyimpulkan hasil evaluasi pembelajaran mendapatkan nilai rata-rata 84,7%, dengan indikatornya sebagai berikut: Mengevaluasi hasil pembelajaran, Menyusun soal/perangkat penilaian sesuai dengan indikator/kriteria untuk kerja yang telah ditentukan, Melaksanakan penilaian, Menganalisis hasil penilaian secara jelas dan logis, dan dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan demikian Hipotesis H_1 diterima.¹⁹

Berdasarkan dari penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian tersebut tidak sama persis, baik dari segi permasalahan yang menjadi indikator variabel tersebut. Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

3. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Nurussalami dengan judul "*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar*" yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat yang cukup kuat untuk kinerja guru. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dasar diterapkan dan didukung dengan motivasi kerja

¹⁹ Adang Rukmana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 1 (2019): 81–98, <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>.

guru yang tinggi, maka kinerja guru sekolah dasar makin baik.²⁰

Berdasarkan dari penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif.

4. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Nasrun dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SMA Kota Medan*" yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Medan sebesar 0,249 atau 25%, dan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada kategori cukup yakni sebesar 0,488.²¹

Berdasarkan dari penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian tersebut tidak sama, baik dari obyek maupun dari permasalahan yang akan diteliti. Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

5. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Syafaruddin dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar*" yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memberi kontribusi terhadap kinerja guru. Oleh Karen itu, untuk semakin meningkatkan kinerja guru, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui semua guru dalam melaksanakan tugas meningkatkan disiplin dalam kehadiran dikelas sebagai bentuk pelayanan minimal peserta didik disekolah, dan kepala sekolah disarankan melakukan

²⁰ Aceh Besar, "Volume IV. Nomor 1. Januari – Juni 201 8 | 1" IV, no. 2 (n.d.): 1–12.

²¹ Besar.

penerapan Reward dan Punishment untuk meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar disekolah.²²

Berdasarkan penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa penelitian tersebut tidak sama persis, baik dari subyek, dan variable yang dipakai pada judul tersebut. Maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi haruslah disusun secara benar dengan melihat sistematika penulisan yang telah ditentukan dalam buku “Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program sarjana” UIN Raden Intan Lampung tahun 2020. Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu susunanya sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan,

Terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

2. BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis

3. BAB III Metode Penelitian

Terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasarat analisis, dan uji hipotesis.

²² Ngiode Syafrin, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar,” *Journal Competitiveness* 10, no. 2 (2016): 1–15, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446>.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terdiri atas deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisis.

5. BAB V Penutup

Terdiri atas simpulan dan rekomendasi.



BAB II

LANDASAN TEORI dan PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Dalam manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang datangnya dari luar dirinya juga ditentukan oleh faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri. Dan daya pendorong itu adalah motivasi. Menurut Hamzah, berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.

Kata “motif” diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.¹ Menurut Sardiman dalam buku Hamzah, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian ini mengandung tiga elemen penting, yaitu:

- 1.) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
- 2.) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *felling*, afeksi seseorang.
- 3.) Motivasi dirancang karena adanya tujuan.

Menurut Anwar, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan

¹Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, 63.

kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja pendidik tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pendidik agar perilaku mereka dalam diarahkan dalam upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Mengkunegara menjelaskan, “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan Siswanto berpendapat “Motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi”. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah. Untuk mewujudkan guru professional diharapkan guru benar-benar memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran, perjumpaan guru dan murid dalam proses pembelajaran harus menghasilkan perjumpaan yang bermakna dan bernilai, menggunakan ilmu pendidikan dalam proses pembelajaran, memiliki kompetensi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan.³

Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar (KBM), guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 93.

³Ahmad Fauzan, “Kepemimpinan Pendidikan Dalam Mewujudkan Guru Profesional,” *AL IDARAH JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM* 3, no. 1 (2012): 31–48.

merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga memiliki kedudukan sebagai figure sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan suatu tindakan bekerja untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

b. Macam-Macam Motivasi Kerja

1. Dilihat dari dasar pembentuknya, maka motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

a.) Motivasi Bawaan

Motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, untuk istirahat. Motivasi itu sering kali yang diisyaratkan secara biologis.

b.) Motivasi yang dipelajari

Motivasi timbul karna dipelajari, sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar

sesuatu didalam masyarakat. Motivasi ini sering diisyaratkan secara sosial.⁴

2. Pembagian motivasi menurut Sumadi Suryabrata, bahwa motivasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

a.) Kebutuhan-kebutuhan organik yang meliputi:

Kebutuhan minimum, kebutuhan untuk makan, kebutuhan untuk bernafas, kebutuhan untuk berbuat dan kebutuhan untuk beristirahat.

b.) Motif-motif objektif yang mencakup

Dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dorongan untuk membantu.

c.) Motif-motif obyektif yang mencakup:

Kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, kebutuhan untuk melakukan manipulasi, kebutuhan untuk menaruh minat.

3. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan motivasi rohaniah yaitu kemauan.⁵

c. Fungsi Motivasi Kerja

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan

⁴Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: CV. Rajawali, 2010), 71-72.

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, 70-71.

kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dengan itu fungsi motivasi kerja adalah:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepas energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.

Menurut Tabrani, fungsi motivasi meliputi:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
2. Mengarahkan aktivitas belajar anak didik.⁶

Jadi dapat kita simpulkan dari penjelasan diatas bahwa fungsi motivasi adalah:

1. Mendorong manusia untuk berbuat.
2. Untuk mengarahkan aktivitas belajar anak.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni penentuan terhadap perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan, yang serasi, guna tercapaiya suatu tujuan itu, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

⁶Tabrani Ruyan, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 123.

d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah, ada beberapa indikator motivasi kerja diantaranya

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
10. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁷

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli. Menurut novianty, kepemimpinan berasal dari bahasa inggris yaitu *leader* berarti pimpinan, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan, sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai

⁷ Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, 73.

pemimpin. Tidak lain kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatan memimpin dalam proses mempengaruhi.⁸

Menurut Suparman, kepemimpinan bukanlah kekuasaan. kepemimpinan merupakan proses memimpin, bukan proses menguasai. Oleh karena itu pemimpin bukanlah penguasa. Kepemimpinan tidak dapat di lepaskan dari kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sosial.⁹

Menurut Yulius, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya.¹⁰

Menurut Usman, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi pengikut agar menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama.¹¹

Menurut Wahyudi dikutip dari buku Endang, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹²

⁸Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Bersaing)* (Deepublish, 2017), 1.

⁹Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik* (Uwais Inspirasi Indonesia, t.t, n.d.), 1.

¹⁰Yulius Mataputun, *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah* (Uwais Inspirasi Indonesia, t.t, n.d.), 23.

¹¹Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik* (Bumi Aksara, 2019), 9.

¹²Endang Kartikowati dan Zubaedi, *Pola Pembelajaran 9 Pilar Karakter Pada Anak Usia Dini Dan Dimensi-Dimensinya* (Prenadamedia Group, 2020), 120.

Berdasarkan definisi kepemimpinan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pemimpin untuk memimpin, menggerakkan, membimbing, bukan menguasai suatu proses keputusan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah

Kepala Sekolah/Madrasah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan.¹³

Menurut Novianty, Kepala Sekolah/Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁴

Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah/madrasah adalah seseorang pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga tempat penerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah 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.¹⁵

¹³Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru, 16.

¹⁴Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 3.

¹⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya* (Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers), 1999), 5.

Kepala sekolah/madrasah juga menekankan pentingnya pengawasan atau kontrol dalam menghadapi semua tingkat kematangan pendidik.¹⁶

Berdasarkan definisi pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah/madrasah diatas, bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, menggerakkan, membimbing, melaksanakan tugas-tugas sebagai pengajar dan sebagai komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang memiliki kewenangan dan kekuasaan untuk menjalankan program yang ada di sekolah/madrasah tersebut.

c. Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah

1. Kepala Madrasah sebagai Perencana (Planning)

Perencanaan (Planning) fungsi manajemen yang berkaitan dengan menentukan tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan, memutuskan tugas, dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pengertian lain menurut Siswanto perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimalkan efektifitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Fungsi kepala madrasah sebagai perencanaan yaitu mempersiapkan sesuatu untuk mencapai tujuan di masa yang akan datang, menyediakan sumber daya pendukung dalam pelaksanaan

¹⁶ Subandi, Hamidan, R., Amirudin, "GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SDN 2 PERUMNAS WAY KANDIS," *Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 7 (2022): 7–13.

tujuan, melaksanakan kegiatan tersebut dengan sebaik-baiknya dan amanah.

Dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang perencanaan yaitu Al-Insyirah ayat 7-8, sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧﴾

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaklah kamu berharap.”*¹⁷

2. Kepala Madrasah sebagai Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian sebagai fungsi pengelolaan pendidikan menjadi tugas utama bagi para pemimpin pendidikan termasuk kepala madrasah. Pengorganisasian fungsi manajemen yang berkaitan dengan penentu dan pengelompokan tugas ke dalam sebuah organisasi, serta mengalokasikan sumber daya ke dalam organisasi.

Pengorganisasian merupakan penyusunan wadah (organisasi), atau pengaturan kekuasaan atau wewenang, pekerjaan, tanggung jawab, secara terinci menurut bidang dan bagian-bagian, sehingga terciptanya kerjasama yang harmonis dan lancar menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Al-Qur'an , ayat yang menjelaskan tentang pengorganisasian yaitu dalam surat Al-Anfaal ayat 46, sebagai berikut:

¹⁷ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Terjemahan*.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَزَعَمُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ

رَيْحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”¹⁸

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat permusuhan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan organisasi.

3. Kepala Madrasah sebagai Penggerak (Actuating)

Penggerak (Actuating) yaitu yang berarti menggerakkan orang-orang dalam organisasi agar mau bekerja dengan penuh kesadaran secara bersama-sama mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu diperlukannya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara efektif.

Dalam penggerakan ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan yaitu: a) Keteladanan, b) Konsistensi, c) Keterbukaan, d) Kelembutan, dan e) Kebijakan. Prinsip-prinsip tersebut dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas penggerakan dalam organisasi.

4. Kepala Madrasah sebagai Pengawas (Controlling)

Pengawasan (Controlling) merupakan usaha untuk mengadakan penataan terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi.

¹⁸ Kementerian Agama.

Pengawasan menjadi sangat strategis, apabila setiap orang dalam organisasi harus menyadari pentingnya pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

Dalam Al-Qur'an, ayat yang menjelaskan tentang pengawasan adalah Al-Infithaar ayat 10-12, yaitu:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٠﴾

*“Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.”*¹⁹

d. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah

Menurut Mulyasa, Pemimpin ideal yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Demikian halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinnya. Kondisi seperti ini telah mengakibatkan buruknya iklim dan budaya sekolah, bahkan telah menimbulkan banyak konflik negatif dan stress para bawahan yang dipimpinnya.²⁰

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan

¹⁹ Kementerian Agama.

²⁰ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 1 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 17.

kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang didapat, dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut ini.

1. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar, dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain disekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah.

6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan.²¹

e. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah

Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar, begitu juga kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan.

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu di tunjang oleh kemampuan kepala madrasah menjadi professional dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah/madrasah sedikitnya harus mampu sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*.

1. Kepala sekolah/madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Dalam melaksanakan fungsi sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim yang kondusif, memberikan dorongan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

²¹Mulyasa, 18.

Dalam peranan sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, menunjukkan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staff di lingkungan kepemimpinannya.

2. Kepala sekolah/madrasah sebagai *manajer*

Manajemen hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah/madrasah dapat dipengaruhi bagaimana kepala madrasah/sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).

3. Kepala sekolah/madrasah sebagai *administrator*

Peran kepala sekolah/madrasah sebagai administrator pendidikan, pada hakikatnya kepala sekolah/madrasah mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah/madrasah melalui program-program pendidikan yang di sajikan senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru.

Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencacatan, penyusunan, pendokumenan, seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah/madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah.

Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator, harus memiliki berbagai keterampilan sebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara lebih baik, diantaranya keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusia (*human relation skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

4. Kepala sekolah/madrasah sebagai *supervisor*

Peran kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor diantaranya adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor harus mewujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dengan penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan

program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.

Sehubungan dengan hal tersebut bahwa fungsi pokok kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor ialah membantu guru-guru dan staff lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi yang mereka miliki. Menurut Ngalim Purwanto dalam bukunya menjelaskan ada dua fungsi supervisi yang penting untuk dilakukan sebagai seorang kepala sekolah/madrasah, yaitu:

a. *Inservice-training*

Inservice-training atau pendidikan dalam jabatan merupakan bagian yang integral dari proses supervisi yang harus diselenggarakan oleh sekolah-sekolah setempat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan sehari-hari.

b. *Upgrading*

Upgrading ialah usaha kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru, dan staff lainnya sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam.

5. Kepala sekolah/madrasah sebagai *leader*

Peran kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan

misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggungjawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Pengetahuan kepala sekolah/madrasah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: (1) memahami kondisi tenaga kependidikan, (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, dan (4) menerima masukan, saran dan kritik dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

6. Kepala sekolah sebagai *inovator*

Peran kepala sekolah/madrasah sebagai *inovator* harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif. Kepala sekolah/madrasah akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara : *konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pramatis, dan keteladanan*. Kepala sekolah/madrasah sebagai *innovator* harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah.

7. Kepala sekolah/madrasah sebagai *motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah/madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk

memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara optimal, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah/madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan di informasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja, para guru kerja dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan, dan (4) usahakan untuk memenuhi kebutuhan *sosio-psiko-fisik* guru, sehingga memperoleh kepuasan kerja yang cukup baik. Sedangkan Menurut Daryanto, ada beberapa peran kepemimpinan kepala sekolah, diantaranya sebagai berikut:

1. Kelembagaan
 - 1.) Membahas dan membuka prioritas sekolah.
 - 2.) Mengkaji apa yang dapat dimanfaatkan dari data untuk menyusun strategi.

- 3.) Memastikan adanya pendekatan yang transparan terhadap manajemen sekolah
 - 4.) Sarana dan tujuan penilaian siswa
 - 5.) Pengembangan berbagai kebijakan dan praktik manajemen sekolah
2. Kurikulum
- 1.) Penentuan metode pengajaran
 - 2.) Pengembangan berbagai kebijakan dan praktik kurikulum
 - 3.) Kehadiran
 - 4.) Perbaikan kurikulum
 - 5.) Kebutuhan akan kurikulum lokal
3. Sumber daya manusia
- 1.) Menentukan nilai-nilai sekolah
 - 2.) Menjaga perilaku agar sesuai dengan nilai-nilai sekolah
 - 3.) Mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen perilaku siswa
 - 4.) Mendampingi guru dan berbagai (*sharing*) metode mengajar yang baik
 - 5.) Guru saling berbagi dalam bidang-bidang yang ingin didukung dengan perbaikan
 - 6.) Diskusi mengenai kebutuhan siswa
 - 7.) Berhadapan dengan isu gender dan hak-hak anak
 - 8.) Memanfaatkan anggota masyarakat yang berhasil dalam pendidikan sebagai teladan untuk anggota masyarakat lain.

4. Budaya dan masyarakat
 - 1.) Visi dan misi
 - 2.) Bertanggung jawab terhadap masyarakat
 - 3.) Memanfaatkan kearifan lokal dan lingkungan sebagai sumber belajar
 - 4.) Membangun hubungan yang baik
 - 5.) Mendampingi staff sekolah dan masyarakat dalam menentukan kriteria pengajaran yang baik.
 - 6.) Menjaga keberhasilan.

f. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan yang disertai dengan penetapan karakter khusus. Hal ini mencakup keahlian dasar, pengalaman serta pengetahuannya mengenai administrasi dan pengawasan. Menurut Wahjosumidjo indikator kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

1. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternative yang tersedia. Setaip proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keluarannya bisa berupa suatu tindakan atau suatu opini terhadap pilihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan:

- a. *Fisik*, didasarkan pada rasa yang dialami tubuh, seperti rasa tidak nyaman dan rasa senang.
- b. *Emosional*, didasarkan pada perasaan atau sikap, orang akan bereaksi pada suatu situasi secara subjektif.
- c. *Rasional*, didasarkan pada pengetahuan orang-orang mendapatkan informasi, memahami situasi dan berbagai konsekuensinya.
- d. *Praktikal*, didasarkan pada keterampilan individual dan kemampuan melaksanakan. Seseorang akan menilai potensi diri dan kepercayaan dirinya melalui kemampuan dalam bertindak.
- e. *Interpersonal*, didasarkan pada pengaruh jaringan sosial yang ada.
- f. *Structural*, didasarkan pada lingkup sosial, ekonomi dan politik.

2. Pembagian tugas kepada bawahan

Kepala sekolah/madrasah harus mendukung upaya pemecahan setiap permasalahan, tetapi tidak perlu memecahkan persoalan itu sendiri atau secara langsung, tetapi dapat menyerahkan tugas dan wewenang tersebut pada bawahannya. Hal tersebut akan menunjang hal kepuasan pada bawahannya apabila dapat memecahkan persoalannya. Ini sangat penting untuk merangsang motivasi dan rasa percaya diri mereka agar dapat memecahkan masalah dan melakukan segala macam tugas yang diberikan secara lebih baik. Kepala sekolah/madrasah dengan mendorong dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada wakil dan guru maupun

staff untuk mengatasai kesulitan yang timbul, kepala sekolah/madrasah dalam waktu bersamaan telah mendorong dan menumpuk pertumbuhan madrasah.

3. Inisiatif bawahan

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif bawahan didalam sekolah/madrasah dialah inisiatif guru maupun staff tata usaha dalam mengembangkan kreatifitas mereka.

4. Pemberian sanksi/hukuman

Pemberian sanksi atau hukuman dapat dilakukan kepala madrasah untuk mendisiplinkan anggotanya apabila menemukan pelanggaran di madrasah. Seperti guru yang terlambat mengajar atau bahkan tidak memberi izin ketika tidak dapat mengajar.

5. Pemberian penghargaan terhadap prestasi

Meminta penghargaan merupakan kekeliruan, namun memberi penghargaan merupakan suatu keharusan. Salah satu teknik yang dapat digunakan kepala sekolah/madrasah untuk memberikan penghargaan ialah dengan memberikan pujian secara langsung dan tulus. Hal ini dapat dilakukan untuk memberi penghargaan ialah dengan cara mengadakan workshop dengan guru-guru yang berprestasi dalam mengajar, menobatkan guru yang berprestasi, dan mengadakan pengakraban dengan makan bersama, maka dengan ini dapat memperkuat kekompakan dan komunikasi yang

baik antara kepala sekolah/madrasah dengan para anggotanya.

6. Menjalinkan komunikasi

Kepala sekolah/madrasah dapat menjalankan tugasnya harus memberikan contoh yang baik bagi anggotanya. Kepala sekolah/madrasah juga dapat dikatakan sebagai manajer atau pendidik yang baik bagi para guru. Kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai komunikator yang baik, berkepribadian baik, serta berorientasi pada pencapaian tujuan. Dengan memberi instruksi, kepala madrasah pada dasarnya memberi inspirasi, motivasi dan dorongan kepada anggota.

7. Monitoring pelaksanaan tugas

Monitoring yang dapat dilakukan kepala sekolah/madrasah salah satunya dengan supervise dan inspeksi. Mengawasi guru secara langsung dengan berkeliling memungkinkan guru-guru untuk lebih meningkatkan kerjanya.

8. Rapat kerja

Kepala sekolah/madrasah merupakan pengatur waktu efisien. Kepala madrasah seharusnya menghindari adanya sebagian besar menghadiri dinas maupun rapat diluar. Kepala sekolah/madrasah harus mengetahui sepenuhnya jenis rapat atau pertemuan apa saja yang diikutinya. Selain itu kepala madrasah harus menetapkan bagaiman aturan pokok dalam penyelenggaraan rapat, terlibat secara aktif dalam pembicaraan yang berlangsung agar mengetahui semua perkembangan yang terjadi, serta memberi kesempatan kepada semua pihak yang terlibat

untuk mengemukakan pendapat dan pandangan mereka.²²

B. Kerangka Berfikir

Kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi perilaku orang lain. Perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada umumnya pemimpin (kepala sekolah/madrasah) masih banyak yang belum menerapkan peran kepemimpinannya secara optimal. Kepala madrasah dituntut untuk mampu memperhatikan dan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai agar peran kepemimpinannya terlihat efektif dan efisien.

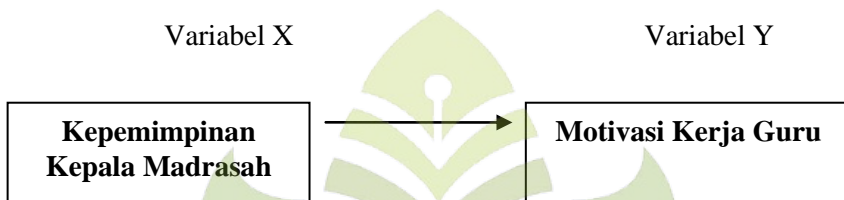
Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajarannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat profesional. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya.

²² Wahjosumidjo, 314..

Dengan demikian bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru khususnya di Mts N 4 Lampung Selatan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula motivasi kerja seorang guru.

Secara ringkas kerangka berfikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradig penelitian pada gambar dibawah ini:



C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proposisi/ Pernyataan atau jawaban sementara/dugaan yang mungkin benar dan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/penyelesaian dari suatu masalah dari penelitian.²³

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut:

Ho : “Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap

motivasi kerja guru di MTs N 4 Lampung Selatan”.

Ha : “Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap

²³kadir, *STATISTIKA TERAPAN*, ed. oleh Octiviena, 2 ed. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 134.

motivasi kerja guru di MTs N 4 Lampung Selatan”.

Adapun kriteria pengujian adalah:

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya ada pengaruh dan H_a diterima

H_a : diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka artinya tidak ada pengaruh dan H_0 ditolak.

Dengan nilai sig 0.05 (5%)



DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Benu dan Agus S Benu. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Besar, Aceh. "Volume IV. Nomor 1. Januari – Juni 2018 | 1" IV, no. 2 (n.d.): 1–12.
- Edi, M. "Al-Amanah Dalam Tafsir Al-Azhar," 2016, 24–59.
- Endang Kartikowati dan Zubaedi. *Pola Pembelajaran 9 Pilar Karakter Pada Anak Usia Dini Dan Dimensi-Dimensinya*. Prenadamedia Group, 2020.
- Fauzan, Ahmad. "Kepemimpinan Pendidikan Dalam Mewujudkan Guru Profesional." *AL IDARAH JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM* 3, no. 1 (2012): 31–48.
- Hamidan, R., Amirudin, Subandi. "GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SDN 2 PERUMNAS WAY KANDIS." *Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 7 (2022): 7–13.
- Husaini Usman. *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Bumi Aksara, 2019.
- kadir. *STATISTIKA TERAPAN*. Diedit oleh oCTIVIENA. 2 ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Kementerian Agama. *Al-Qur'an Terjemahan*. Semarang: CV Toha Putra, 2007.
- Makawimbang, Jerry H. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Diedit oleh Srif Mugiono. Bandung: Alfabeta, 2012.

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

Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Nasional, Undang-undang Sistem Pendidikan. "Introduction and Aim of the Study." *Acta Paediatrica* 71 (1982): 6–6. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>.

Novianty Djafri. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektifitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Bersaing)*. Deepublish, 2017.

PIdarta, Made. *Landasan Pendidikan*. 3 ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Purwanto, Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998.

Ridwan dan Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Rukmana, Adang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 1 (2019): 81–98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>.

Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Diedit oleh Rahmatika. 1 ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Saregar, Yuberti dan. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta, 2015.

———. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika dan Sains*. Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja, 2017.

Sholeh, Sholeh. "Pendidikan dalam Al-Qur'an (Konsep Ta'lim QS. Al-Mujadalah ayat 11)." *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 1, no. 2 (2017): 206–22. [https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1\(2\).633](https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1(2).633).

Sugiyono. *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penilaian Secara Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, t.t, n.d.

Sulastrri, Sulastrri, Nurkolis Nurkolis, dan Rasiman Rasiman. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar Di Kabupaten Jepara." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 5, no. 3 (2017): 167–71. <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1984>.

Sumadi Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: CV. Rajawali, 2010.

Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik*. Uwais Inspirasi Indonesia, t.t, n.d.

Sutikno, Sobry. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Diedit oleh Iwan Kuswanto. Holistica Lombok, 2014.

Syafrin, Ngiode. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar." *Journal Competitiveness* 10, no. 2 (2016): 1–15. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446>.

Tabrani Ruyan. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Uno, Hamzah. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Diedit oleh Junwinanto. 1 ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Wahjosumidjo. *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH*. Diedit oleh
Expertoha Studio. 1–7 ed. Jakarta, 2013.

Whitmore, John. *Coaching for Performance Seni Mengarahkan untuk
Mendongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Yulius Mataputun. *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Berbasis
Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap
Iklim Sekolah*. Uwais Inspirasi Indonesia, t.t, n.d.

