

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA  
GURU DI MTS NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Dira Anggrika Melani**

**NPM. 1911030288**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1444 H/2023 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTS NEGERI  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar S1  
Dalam Ilmu Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

**Dira Anggrika Melani  
1911030288**

**Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. H. Septuri, M.Ag**

**Pembimbing II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1444 H /2023 M**

## ABSTRAK

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Sedangkan Kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan Kepala madrasah adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya serta sebagai komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan Dengan demikian motivasi seseorang timbul dikarenakan adanya kebutuhan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut itulah yang menimbulkan motivasi dalam dirinya.

Dari penjelasan diatas penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian ini 63 guru, dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel *random sampling*. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket. Uji analisis data yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji regresi linier 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 Negeri Kota Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi koefisien variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,737 dengan taraf signifikasi (sig) 0,05 Diperoleh pula nilai R square sebesar 0,544. Hal ini dapat diartikan bahwa 54,4% pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru, sedangkan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru**

## ABSTRACT

Leadership is defined as the ability to move or motivate a number of people to simultaneously carry out the same activities and are directed towards achieving their goals. While the head of the madrasah is one of the components of education that has the most role in improving the quality of education. Madrasah leadership is the ability of a person to move or motivate a number of people to simultaneously carry out the same activities and be directed towards achieving their goals as well as being an important component in improving the quality of education. motivation is a physiological and psychological condition that exists within a person that encourages him to carry out certain activities in order to achieve a goal. Thus, a person's motivation arises because of a need and the effort to fulfill these needs is what creates motivation in him.

From the explanation above, this research uses quantitative descriptive. As for the population in this study, 63 teachers, and the sample in this study used a random sampling sample. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis tests which include normality tests, homogeneity tests, linearity tests and data analysis techniques used to test hypotheses are simple linear regression tests, T tests and F tests.

Based on the results obtained in this study, it shows that there is a significant influence between the leadership of the madrasa head on the work motivation of teachers at MTs Negeri Kota Bandar Lampung. This can be seen from the correlation coefficient value of the madrasa head leadership variable (X) and work motivation variable (Y) of 0.737 with a significance level (sig) of 0.05. An R square value of 0.544 is also obtained. This could imply that 54,4% of the influence of the madrasa principal's leadership on teacher work motivation, while 44,4% was influenced by other factors that were not used in this study.

***Keywords: Madrasah Principal Leadership, Teacher Work Motivation***

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dira Anggrika Melani  
NPM : 1911030288  
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 Kota Bandar Lampung”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya dari 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 adalah pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 13 Juni 2023  
Penulis,



**Dira Anggrika Melani**  
**NPM. 1911030**



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

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131  
Telp.(0721) 780887; Email.humas@radenintan.ac.id  
Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung**  
**Nama Mahasiswa** : **Dira Angrika Melani**  
**NPM** : **1911030288**  
**Jurusan** : **Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas** : **Tarbiyah Dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang  
munaqosyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**


**Pembimbing II**

  
**Dr. H. Septuri, M.Ag**  
**NIP. 196409201994031002**

  
**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**  
**NIP. 196512151994032001**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

  
**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**  
**NIP. 196512151994032001**



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

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 780887; Email. [humas@radenintan.ac.id](mailto:humas@radenintan.ac.id)  
Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung”** Disusun oleh: **Dira Anggrika Melani NPM: 1911030288**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/ tanggal: Kamis, 07 September 2023, Pukul 10:30 -12:00 WIB.

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua** : **Dr. Abdurrahman, M.Ag.** (.....) 

**Sekretaris** : **Jalaluddin, M.Pd.I.** (.....) 

**Penguji Utama** : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....) 

**Penguji Pendamping I** : **Dr. H Septuri, M.Ag.** (.....) 

**Penguji Pendamping II**: **Dr. Yetri, M. Pd.** (.....) 

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

  
**Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd.**   
**NIP. 19640828 198803 2 002**

## MOTTO

يٰۤاٰدُوۤدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ  
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَضِلُّوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمْ  
عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ يَّمَّا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٦٦﴾

“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)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung : CV Penerbit Diponegoro, 2001), hlm.361



## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil'alamin*

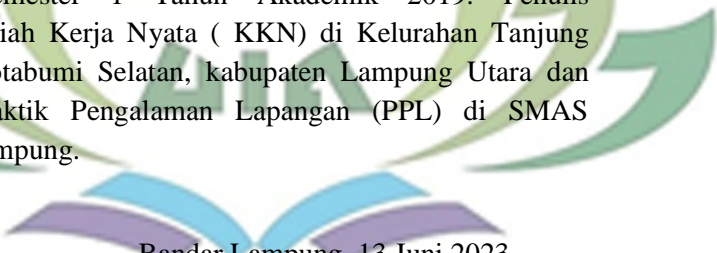
Dengan rasa syukur saya kepada Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan saya petunjuk menuntut ilmu di UIN Raden Intan Bandar Lampung serta nikmat iman, islam, dan ihsan hingga tahap akhir skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda ucapan terimakasih, kasih sayang dan rasa hormatku kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Papah Amir Mahmud. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan doa serta dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, Mamah Rosdiana tercinta. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program study penulis, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat serta doa, yang selalu beliau berikan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Untuk ketiga Ayukku tersayang, Mulia Dyta Anggria Febriana, Punya Dian Anggraini Fitri, Pada Dina Anggresa Oktina. yang selalu memberikan dukungan, pengorbanan, motivasi, serta doa yang tulus yang diberikan kepada adik terakhirmu ini agar penulis dapat mencapai kesuksesan.
4. Irfan Febriansyah yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini.
5. Serta almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu penulis banggakan yang menjadi tempat menimba ilmu pengetahuan dan memperbanyak teman untuk menjalin silaturahmi.
6. Terakhir, terimakasih untuk diriku sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan unuk diri sendiri.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Dira Anggrika Melani, dilahirkan di Kotabumi, 07 Mei 2001. Penulis merupakan anak keempat dari 4 bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Amir Mahmud dan Ibu Rosdiana yang telah melimpahkan kasih sayang serta memberikan pengaruh besar dalam perjalanan hidup penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan program sarjana S1 Pendidikan.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari SDN 3 Tanjung Aman, Kec. Kotabumi Selatan, kabupaten Lampung Utara selesai pada tahun 2013. SMP 2 Kotabumi, Kec. Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara selesai pada tahun 2016. SMAN 01 Kotabumi, Kec. Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara selesai pada tahun 2019, dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2019. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata ( KKN) di Kelurahan Tanjung Harapan, Kec. Kotabumi Selatan, kabupaten Lampung Utara dan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMAS Yadika Bandar Lampung.



Bandar Lampung, 13 Juni 2023  
Yang Membuat,

Dira Anggrika Melani  
1911030288

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran gusti Allah SWT, Karena berkat rahmat dan hidayah- Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MTS NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG“** dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beserta sahabat serta keluarganya yang telah membawa kami dari jama jahiliyah serta zaman terang-menerang seperti saat ini yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang luas dan semoga kita umatnya mendapatkan *syafaat* Nabi Muhammad SAW di *yaumul qiyamah, amiin ya robbal'alamin*.

Skripsi ini disusun guna memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Srata Satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Atas bantuan dari semua pihak dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr.Hj. Yetri, M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. H. Septuri, M.Ag selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku pembimbing II saya. Saya sangat berterimakasih atas segala kesabaran, bimbingan, ketelitiannya, mengarahkan, meluangkan waktu, serta memberi banyak motivasi yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
6. Kepala Madrasah dan Keluarga besar MTs Negeri 1 dan MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan memberi dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi.
7. Sahabat seperjuangan ku dalam menyelesaikan skripsi, Ciara Terimakasih atas semuanya yang dimulai dari tawa, canda, serta kekeluargaan yang luar biasa, semangat serta motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (B) angkatan 2019 dan sahabat, teman-teman PPL dan KKN terimakasih atas kebersamaan dan persahabatan.
9. Serta seluruh saudara. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan rahmat dan hidayahnya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Demikian skripsi ini dibuat semoga bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri.

Bandar Lampung, 13 Juni 2023  
Penulis,

Dira Anggrika Melani  
NPM. 1911030288

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu.....	12
H. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Teori Yang Digunakan.....	17
1. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	17
a. Pengertian Kepemimpinan .....	17
b. Pengertian Kepala madrasah .....	18
c. Tipe-Tipe kepemimpinan .....	20
d. Fungsi Kepemimpinan Kepala madrasah .....	23
e. Indikator Kepemimpinan Kepala madrasah .....	24
2. Motivasi Kerja.....	27
a. Pengetian Motivasi Kerja.....	27
b. Tujuan Motivasi kerja .....	31
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	32

d. Indikator motivasi kerja .....	34
B. Kerangka Berfikir .....	35
C. Pengajuan Hipotesis.....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	37
B. Metode Penelitian.....	37
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data .....	38
D. Definisi Operasional Variabel .....	41
E. Instrumen Penelitian.....	42
F. Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	44
G. Uji Persyaratan Analisis .....	48
H. Uji Hipotesis.....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian Analisis .....	62
1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	62
2. Uji Prasarat Analisis.....	65
a. Uji Normalitas .....	65
b. Uji Homogenitas .....	66
c. Uji Linieritas .....	67
3. Uji Hipotesis .....	68
a. Uji T.....	68
b. Uji F.....	69
c. Koefisien Determinasi.....	70
4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	79
B. Rekomendasi.....	79

### **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah (X).....	42
Tabel 1.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja guru (Y).....	43
Tabel 1.3 Instrumen Skala Likert.....	44
Tabel 1.4 Output Uji coba Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) .....	45
Tabel 1.5 Output Uji coba Validitas Motivasi Kerja Guru (Y) .....	46
Tabel 1.6 Nama dan Periode Kepala Madrasah MTs N 2 Bandar Lampung .....	55
Tabel 1.7 Data Tenaga Pendidik MTs Negeri 2 Bandar Lampung .....	56
Tabel 1.8 Data Tenaga Pendidik MTs Negeri 1 Bandar Lampung .....	59
Tabel 1.9 Data Sarana dan Prasarana MTs N 2 Bandar Lampung.....	61
Tabel 1.10 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X).....	62
Tabel 1.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (Y) .....	63
Tabel 2.1 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X).....	64
Tabel 2.2 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru (Y) .....	64
Tabel 2.3 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 2.4 Hasil Uji Homogenitas .....	66
Tabel 2.5 Hasil Uji Linieritas .....	67
Tabel 2.6 Hasil uji regresi Sederhana Uji T.....	69
Tabel 2.7 Hasil uji regresi Sederhana Uji F.....	70
Tabel 2.8 Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Validasi Instrumen Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) .....	87
Lampiran 2.	Validasi Instrumen Angket Motivasi Kerja Guru (Y) ..	92
Lampiran 3.	Hasil Output Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X).....	93
Lampiran 4.	Hasil Output Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	97
Lampiran 5.	Dokumentasi Foto Penelitian .....	98
Lampiran 6.	Surat Permohonan mengadakan penelitian di MTs N 2 Bandar Lampung.....	100
Lampiran 7.	Surat Balasan Penelitian di MTs N 2 Bandar Lampung .....	101
Lampiran 8.	Surat Permohonan mengadakan penelitian di MTs N 1 Bandar Lampung.....	102
Lampiran 9.	Surat Balasan Penelitian di MTs N 1 Bandar Lampung .....	103
Lampiran 10.	Surat Keterangan Hasil Turnitin .....	104





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan dan menguraikan lebih lanjut mengenai isi dalam proposal ini, penulis perlu menguraikan mengenai penjelasan tentang istilah-istilah yang terkandung dalam judul proposal ini, dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung. Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam judul yang terkandung dan dapat memahami topik yang dibahas dalam proposal ini, maka penulis memberikan penjelasan dari istilah-istilah yang terkandung dalam Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung, sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

#### 2. Kepemimpinan

Menurut Jajuk Herawati, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi.<sup>1</sup>

Dari penjelasan lain dikemukakan oleh Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau

---

<sup>1</sup> Jajuk Herawati, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan," *Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (2017): 27–33.

kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.<sup>2</sup>

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

### 3. Kepala Madrasah

Menurut Jamilah Maisura, Kepala madrasah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah.<sup>3</sup>

Dari penjelasan lain dikemukakan oleh Sri Purwanti Nasution, Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinasikan menggerakkan orang yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, supaya kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pembelajaran.

### 4. Motivasi Kerja

Menurut Arni Surwanti, motivasi adalah proses yang menggerakkan, memberikan energi, mengarahkan, dan tingkah laku dan kinerja. Artinya, motivasi adalah proses

---

<sup>2</sup> Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2020): 69–88, <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.

<sup>3</sup> Jamilah Maisura, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas," *Administrasi-Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2, no. 3 (2018): 115–60.

<sup>4</sup> Sri Purwanti Nasution, "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *Penelitian Perpustakaan* 3, no. 2 (2021): 28–42.

untuk merangsang dan tindakan untuk mencapai tugas yang dikehendaki.<sup>5</sup>

Sedangkan menurut Andi Agustina mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.<sup>6</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong yang mempengaruhi kinerja seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

#### 5. Guru

Menurut Rika Ariyani, Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan guru yang profesional. Sebagai pendidik profesional, guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah salah satu pendidik yang sangat berperan dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan secara aktif sebagai tenaga yang professional.

---

<sup>5</sup> Arni Surwanti, "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja," *Jbti II*, no. 1 (2011): 88–97.

<sup>6</sup> Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Jurnal Idaarah*, Vol.IV, NO.1, JUNI 20204, no.1(2020):1 11, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>.

<sup>7</sup> Rika Ariyani, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesional Guru," *Jurnal Al-Afkar Vol.*, 1386.

## B. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya manusia dalam melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari baik secara formal, non formal, maupun informal. Pendidikan tersebut dilakukan manusia dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup, melalui proses pendidikan yang diharapkan manusia menjadi cerdas atau memiliki kemampuan, yang biasa di kenal dengan istilah skill dalam menjalani kehidupan. Dengan adanya kemampuan tersebut manusia dapat bergaul dalam masyarakat secara efektif, mampu menolong sesama manusia, berkarya, bertahan hidup serta mampu mengaktualisasi diri dalam masyarakat. Pelaksanaan pendidikan bertujuan mengembangkan individu peserta didik, dalam arti memberi kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi mereka secara alami, tidak perlu diarahkan untuk kepentingan kelompok tertentu.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidik nasional No. 20 Tahun 2003, bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengenalan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pengertian tersebut memberikan pengertian bahwa pendidikan merupakan jasa yang harus memiliki standarisasi penilaian terhadap mutu dari jasa yang diberikan kepada pelanggan pendidikan tersebut.

Tujuan pendidikan nasional adalah keberhasilan proses pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia di Indonesia yang berkualitas akan ditentukan oleh banyak faktor antar lain, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan serta lingkungan masyarakat. Madrasah sebagai sistem terbuka, sebagai sistem sosial dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat mengantisipasi perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional peran kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan, dalam hal ini kepala madrasah

adalah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan menggerakkan orang-orang didalam lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian sangat jelas, bahwa setiap usaha untuk mempengaruhi hal yang positif terhadap orang disekitar kita baik yang ada hubungannya dengan pendidikan maupun pengajaran, maka dapat dikatakan usaha memerlukan peranan penting dari kepala sekolah/madrasah. Dari pengertian diatas kepala madrasah merupakan seorang yang diberi amanat untuk memimpin lembaga pendidikan agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Agar dapat memahami pengertian kepemimpinan secara jelas, maka perlu dikaji beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut :

1. Menurut Nana Suryapermana Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar diajak melaksanakan kehendaknya atau ide secara sukarela. Disamping itu pengertian lain, arah adalah kemampuan dan kesiapan bagi seseorang untuk mengenal, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain sehingga mereka ingin bekerja mencapai tujuan yang sama.<sup>8</sup>
2. Menurut Gunawan, kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh.<sup>9</sup>

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan meyakinkan, mempengaruhi, mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

---

<sup>8</sup> Nana Suryapermana, Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 111–24, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.

<sup>9</sup> Gunawan Sunarti, Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (" 2 (2017): 91–107.

Kepemimpinan adalah suatu pemberian pengaruh secara sosial untuk memaksimalkan upaya orang-orang yang dipimpin demi tercapainya suatu tujuan berkaitan dengan itu kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas mengajar.

Sebagaimana Firman Allah Swt QS. An- Nisa' 4:58 yang berbunyi:

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

Artinya :” Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Qs. An-Nisa’4:58)<sup>10</sup>

Ayat ini ditujukan kepada para pemimpin untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya. Kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin yang diberi amanat dari Allah Swt untuk memimpin lembaganya.

Keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan madrasah akan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala madrasah Sebagaimana pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberikan nasihat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkah laku para guru yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional.

<sup>10</sup> Kementerian Agama republik indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan* ( Semarang: CV Toha Putra, 2007).

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala madrasah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional. Melihat pentingnya salah satu fungsi kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam pengawasan kinerja guru, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah bagi kepala madrasah. Karena kegiatan berlangsung sebagai proses yang tidak muncul dengan sendirinya. Pada kenyataannya banyak kepala madrasah yang sudah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya caranya memotivasi para guru-guru agar memiliki kinerja lebih baik hasilnya masih jauh dari harapan.

Lain dari pada itu, penggerakan (*motivating*) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motif dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>11</sup>

Allah SWT berfirman dalam surah At- taubah ayat 111, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِآبٍ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِمْ حَقًّا فِي التَّوْبَةِ وَالْإِحْيَاءِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبِشِرُوا بَيْنَكُمْ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴿١١١﴾

<sup>11</sup> Ubaidillah Alif Alwan, "Pengelolaan Lembaga Kursus Al Quran Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Di Lembaga Kursus Al Quran Al Falah Surabaya," *Unesa* 8, no. 1 (2019): 1-12.



Artinya : *“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar”.*(Qs. At-Taubah : 111)<sup>12</sup>

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

Meningkatnya motivasi kerja (*passion for work*) secara operasional diartikan sebagai kecenderungan yang dominan dalam diri seseorang untuk bertindak/melakukan atau bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Ada perbedaan pendapat di antara para ahli tentang bagaimana menerapkan proses motivasi kerja: Bukhari mengklaim bahwa mempromosikan motivasi dalam suatu organisasi adalah tentang meningkatkan moral. Pada saat yang sama, Gibson lebih condong ke materialisme, kurangnya tenaga kerja menjadi kurang antusias dan kurang kreatif dengan pernyataannya: "Bagi sebagian besar pekerja, uang adalah motivator utama sebagian besar karir kerja mereka." Motivasi kerja seorang guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, dan faktor tersebut dapat bertindak dan berubah dengan cara yang berbeda-beda sehingga seorang manajer berhasil memotivasi atau mengarahkan semangat kerja bawahannya dalam rangka produktivitas yang optimal. Ia harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh dari faktor-faktor tersebut dan memilih dengan baik metode (teknik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasi dirinya.

Menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu salah satu alat ukur pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras

---

<sup>12</sup> Kementerian Agama republik indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan* ( Semarang: CV Toha Putra, 2007).

untuk mencapai tujuan atau sesuai dengan harapan.<sup>13</sup> Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi sesuat yang menimbulkan semangat dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang, tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Hamzah B. Uno sebagai berikut :

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.

Sebagai seorang pemimpin yang berpengaruh, dia berusaha memberikan nasihat dan saran, dan mengikuti instruksinya bila perlu. Dengan cara ini, kita dapat mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku guru kita. Kelebihan ilmu dan pengalaman yang berlebih membantu guru tumbuh menjadi guru profesional. Kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya harus mengarahkan dan mengembangkan sekolah melalui kegiatan administrasi, administrasi, dan pendampingan yang sangat mengandalkan kompetensinya. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan secara menyeluruh bermuara pada upaya peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap bagaimana guru melaksanakan tugasnya. Mengingat pentingnya peran administratif kepala

---

<sup>13</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktikan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),h. 222

sekolah sebagai pengawas yang mengawasi kinerja guru, maka upaya untuk meningkatkan kinerja bukanlah tugas yang mudah bagi kepala sekolah. Ini karena aktivitas terjadi sebagai proses yang tidak terjadi dengan sendirinya. Bahkan, banyak kepala sekolah telah melakukan segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini terjadi karena mungkin karena ulah sebagian guru. Guru yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas, waktu yang kurang konsisten, kehadiran guru yang kurang baik, dan sistem atau metode mengajar guru yang sangat monoton. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak upaya dan insentif untuk memastikan bahwa persekolahan terus mencapai tujuan yang sebenarnya. Perlu adanya motivasi kerja yang mengarahkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap tugas guru.

Berdasarkan data pra penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung pada tanggal 19 Oktober 2022, dengan mewawancarai wakil kurikulum madrasah yaitu Bapak Hendri Setiabudi Sukma, M.Pd.I mengenai indikator motivasi kerja peneliti menduga sebagian indikator tersebut masih kurang akan pelaksanaannya seperti guru tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu atau menunda pekerjaan, kurangnya minat dalam pengembangan diri, kehadiran guru yang kurang baik membuat tugas atau tanggung jawab yang diberikan tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif. Kemudian guru belum mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan guru yang lainnya.

Dalam hal ini, motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semua diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mencapai tugasnya harusnya mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan

memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.<sup>14</sup>

Maka dari itu penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut setelah dilakukannya pra survey terlebih dahulu, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs Negeri Kota Bandar Lampung”.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

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

- 1) Guru tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu atau menunda pekerjaan.
- 2) Kurangnya minat dalam pengembangan diri.
- 3) kehadiran guru yang kurang baik membuat tugas atau tanggung jawab yang diberikan tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif.
- 4) guru belum mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan guru yang lainnya.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri Kota Bandar Lampung ?

### E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini,yaitu : Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri Kota Bandar Lampung.

---

<sup>14</sup> Arisal Nurhadi, “*Manajemen Laboratorium Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran,*” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 4, no. 01 (2018), <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.832>.

## F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat teoritis

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi di bidang Manajemen Pendidikan, terutama dibidang Manajemen Pendidikan Islam, mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

### 2. Manfaat praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah : sebagai masukan bagi Kepala Sekolah agar lebih banyak memberi dorongan kepada para guru agar para guru tetap bekerja dengan baik sehingga kinerjanya semakin meningkat. Dan mampu membina guru dalam mengembangkan profesi kepribadian mereka sebagai guru.
- b. Bagi guru : sebagai tambahan pengetahuan mengenai motivasi kerja guru yang berkualitas serta menjadikan sebagai pertimbangan diri sendiri dalam melakukan cara belajar mengajar yang efektif kepada siswa .
- c. Bagi penulis : mendapatkan bahan masukan dengan tujuan agar meningkatnya kualitas pendidikannya, terkhusus pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan pada penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Sofyan Tsauri dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap Motivasi kerja Guru madrasah tsanawiyah di kecamatan sawangan kota depok jawa barat*" yang menyimpulkan bahwa hasil Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 93,5%, Kompetensi pedagogik guru (X2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 95,6%, Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru sebesar 96,1% dan 3,9% sisanya ditentukan oleh faktor lainnya.<sup>15</sup>

Perbedaan : Ada 3 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik guru, dan Motivasi kerja Guru.

Persamaan : Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen, dan variabel dependen motivasi kerja guru.

2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Nurmaliyah Pardede dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Motivasi kerja Guru di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar*” yang menyimpulkan bahwa hasil Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Artinya, semakin kondusif kepemimpinan yang dihadirkan kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik. Motivasi kerja seorang guru juga dapat mempengaruhi seberapa tinggi kinerjanya. Artinya semakin baik dan semakin tinggi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka semakin baik pula kinerja yang dilakukannya. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja yang sama-sama berpengaruh dan dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.<sup>16</sup>

Perbedaan: Menggunakan Metode kualitatif.

Persamaan: Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen, variabel dependen motivasi kerja guru.

---

<sup>15</sup> Sofyan Tsauri, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap Motivasi kerja Guru madrasah tsanawiyah di kecamatan sawangan kota depok jawa barat*” 4, no. 1 (2022): 64–72, <https://doi.org/doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66>.

<sup>16</sup> Nurmaliyah Pardede, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar Nurmaliyah*” 2859, no. 2 (2020): 197–203, <https://doi.org/https://doi.org/10.21210/xxx>.

3. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Titin Damayani,dkk dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*” menyimpulkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.<sup>17</sup>

Perbedaan: Ada 3 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja dan kinerja Guru.

Persamaan: Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen.

4. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Arni Arni,dkk dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba*” menyimpulkan bahwa hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari. kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari. profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari. motivasi kerja guru berpengaruh

---

<sup>17</sup> Syaiful Eddy, Titin Damayani, Yasir Arafat, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,*” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 46–57, <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589.nf>

terhadap kinerja SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba.<sup>18</sup>

Perbedaan: Ada 3 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, Profesionalisme, Motivasi kerja Guru.

Persamaan: Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen.

5. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Dyah Hayu Puspita dengan judul “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Media Terhadap Kinerja Guru SD di UPT Tepus*” menyimpulkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di kec. Tepus, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru SD di kec. Tepus, terdapat pengaruh positif dan signifikan pemanfaatan media pembelajaran terhadap kinerja guru SD di kec. Tepus, terdapat pengaruh positif dan signifikan peran kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan pemanfaatan media pembelajaran secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di kec. Tepus.<sup>19</sup>

Perbedaan: Ada 3 variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Media.

Persamaan: Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi untuk Penelitian Kuantitatif yaitu skripsi harus disusun sesuai dengan sistematika atau pedoman penulisan terbaru yang lazim digunakan di Fakultas Tarbiyah prodi Manajemen Pendidikan Islam. Sistematika penulisan skripsi untuk jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut :

---

<sup>18</sup> Agustina, Ibrahim, and Maulana, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.*” *Jurnal Idaarah*, VOL. IV, NO. 1, (2020) : 111

<sup>19</sup> Dyah Hayu Puspita, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Media Terhadap Kinerja Guru SD di UPT Tepus*”, 1,no.1(2018):37-44



1. **BAB I** Pendahuluan terdiri dari Pengesahan Judul, Latar Belakang Masalah , Identifikasi dan batasan masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian , Manfaat Penelitian , Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan , Metode Penelitian , Sistematika Penulisan Penelitian
2. **BAB II** Landasan Teori dan Pengujian 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 Reliabelitas Data, Uji Prasarat Analisis, Uji Hipotesis.
4. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari Deskripsi Data dan Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.
5. **BAB V** Penutup terdiri dari Simpulan dan Rekomendasi.

Dengan adanya sistematika penulisan penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Teori Yang Digunakan**

##### **1. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk sekedar memahami kepemimpinan maka Berbagai ahli mendefinisikan tentang kepemimpinan yang berbeda-beda. Namun sebagian besar menyatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya guna mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, menyatakan bahwa: "Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement" diartikan Kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Lebih lanjut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa ada tiga tipe Organizational Power yakni: Legitimate Power, Reward power, dan Coercive Power. Sedangkan dua personal Power yakni: Expert power dan referent power.

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan

terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada bawahannya. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>20</sup>

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.<sup>21</sup>

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula. Dan dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

#### **b. Pengertian Kepala Madrasah**

Pengertian kepala madrasah, jika diartikan perkata maka kepala berarti “pemimpin” di dalam suatu

---

<sup>20</sup> Hasan Baharudin, “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah,” *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid* 6, no. 1 (2017): 1–26.

<sup>21</sup> Harahap and Khair, “Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88.

organisasi atau lembaga. Sedangkan madrasah merupakan terjemahan dalam bahasa Arab yang disebut dengan istilah madrasah. Maka dari itu, madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi sebuah tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, dapat disimpulkan secara sederhana yaitu kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>22</sup>

Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi madrasah. Kepala madrasah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>23</sup>

Kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>24</sup>

Madrasah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan yang direncanakan bisa tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal di dalam lingkungan madrasah adalah kepala madrasah, guru, karyawan dan murid. Dalam hal kepala madrasah, B. Suryo Subroto menjelaskan “kepala madrasah adalah jabatan tertinggi di madrasah itu, sehingga ia berperan

---

<sup>22</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 83.

<sup>23</sup> Ahmad Syukri & Kasful Anwar US Muhammad Said Ambiya, *Manajemen Kepala Madrasah ( Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*, Penerbit K-Media Yogyakarta, 2021.

<sup>24</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 24.

sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah kepala madrasah didudukkan pada tempat yang paling atas”.<sup>25</sup>

Dari pengertian kepala madrasah di atas dapat disimpulkan yaitu sebuah komponen pendidikan yang paling berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah juga sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan formal yang diberikan wewenang untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian pendidikan di madrasah.

### c. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinya dapat digotongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

- 1) Tipe *Otoritas (Autocrat)* Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan obsolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. Dimana setiap perintah dan kebijakan yang

---

<sup>25</sup> B. Suryono Subroto, Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah (Jakarta: Bima Aksara, 2004), 100.

ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif di interpretasikan sebagai kenyataan. Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan. Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.

- 2) Tipe *Peternalistik* Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layaknya dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.
- 3) Tipe *Kharismatik* Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk

mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik

- 4) Tipe *Demokratis* Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok.
- 5) Tipe *Militeristis* Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang

mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.<sup>26</sup>

#### d. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar dan mengajar yang baik sehingga para guru dan siswa dapat mengajar dan belajar dalam situasi yang baik. Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organiisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Fungsi kepemimpinan dalam pendidikan juga merupakan proses untuk menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi semua manusia dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam mewujudkan hal tersebut, pemimpin harus bekerja sama dengan anggotanya. Pemimpin harus memahami fungsinya sebagai pemimpin. Fungsi kepemimpinan pendidikan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

1. Memikirkan dan merumuskan tujuan pendidikan dan menjelaskan kepada anggota untuk menjadi mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan.
2. Mendorong setiap anggota untuk menganalisis situasi dan lingkungan kondisi untuk merumuskan rencana dan kegiatan yang dapat mengembangkan pendidikan.
3. Membantu setiap anggota dalam memberikan yang baik dan benar informasi sehingga mereka dapat melaksanakan semua tugas mereka.

---

<sup>26</sup> Besse Mattayang, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," *JEMMA* / Journal of Economic, Management and Accounting 2, no. 2 (2019): 45, <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.

<sup>27</sup> Sutarman, *Leadership Competency Of School Principals*, (India :Novateur Publication, 2020),117



4. Mengambil kesempatan yang bermanfaat untuk ditindaklanjuti oleh anggotanya.
5. Membina dan memelihara kebersamaan dalam lingkungan pendidikan.
6. Mengusahakan keadaan yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan di lingkungan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
7. Menanamkan perasaan pada setiap anggota sebagai bagian dari komponen lingkungannya.

**e. Indikator Kepemimpinan Kepala madrasah**

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. 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. Setiap 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 menunukan 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-luanya kepada wakil dan guru maupun staff untuk mengatsai 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 memperkokoh kekompakan dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah/madrasah dengan para anggotanya.

### 6) Menjaln 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 bagaimana 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.<sup>28</sup>

## 2 Konsep Dasar Motivasi Kerja Guru

### a. Pengetian Motivasi Kerja

Motivasi (movere) berarti "bergerak" atau to move. Jadi, motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat atau merupakan driving force.<sup>29</sup>

Dalam bahasa Agama istilah motivasi menurut Tayar Yusuf tidak jauh berbeda artinya dengan

---

<sup>28</sup> Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Diedit oleh Experto Studio. 1-7 ed. Jakarta, 2013.h, 314

<sup>29</sup> Bimo Wilgito, *Pengantar Psikologi Umum*, ( Yogyakarta: Andi,2004), h. 220

"niatan/niat". (Innamal d'amalu binniat sesungguhnya perbuatan itu bergantung pada niat), yaitu kecenderungan hati yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan sesuatu.<sup>30</sup>

Sugian menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Bittel berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individual untuk bertahan hidup, keamanan, perkawinan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan pertumbuhan dan rasa harga diri.<sup>31</sup>

Motivasi merupakan faktor tetap yang dapat digunakan pada segala macam profesi dan pekerjaan. Motivasi akan bermanfaat bagi siapa saja yang menuntut keefisienan dan keefektifan dalam melakukan pekerjaan. Memotivasi guru akan meningkatkan efektivitas pemberian instruksi di ruang kelas dan akan lebih melibatkan diri dalam pengelolaan sekolah. Bagaimanapun juga, guru tidak hanya memerlukan penyesuaian dan pembayaran berkala serta insentif berupa uang tetapi teknologi dan fasilitas yang tepat akan meningkatkan efektivitas manajemen kelas dan perbaikan sekolah.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Tayar Yusuf dan Syaiful Anwar, *Metodologi Pengajaran Agama dan Bahasa Arab*, (Jakarta: Raja Graindo Persada, 1997), h.97

<sup>31</sup> L.R. Bittel dan J Newton. *Pedoman Bagi Penyelia I, Terjemahan Bambang Hartono* (Jakarta Pustaka Binawan Pressindo, 1996), h. 293

<sup>32</sup> F.I. Ofoegbu "Teacher Motivation: A Factor for Classroom Effectiveness and School Improvement in Nigeria" *College Student Journal*, Mart, 38:1, ProQuest Psychology Journal, 2004, h. 88

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi seseorang timbul dikarenakan adanya kebutuhan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut itulah yang menimbulkan motivasi dalam dirinya. Proses motivasi diawali oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan itu akan menimbulkan suatu kegiatan-kegiatan motivasi yang akan memengaruhi tingkat kinerja dan tingkat kinerja tersebut memengaruhi ganjaran dan produktivitas. Produktivitas memengaruhi insentif organisasi dan ganjaran memengaruhi kepuasan. Apabila kepuasan telah terpenuhi maka akan muncul pula kebutuhan-kebutuhan baru, demikian seterusnya.

Sehubungan dengan kebutuhan manusia yang mendasari timbulnya motivasi, ada beberapa pendapat mengenai kebutuhan tersebut, antara lain yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Maslow, kebutuhan hidup manusia terbagi atas lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi, yaitu :

1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan fisik adalah yang paling mendasar dan paling mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan ini lebih bersifat biologis seperti oksigen, makanan, air dan sebagainya. Pemikiran Maslow akan kebutuhan fisik ini sangat dipengaruhi oleh kondisi pasca Perang Dunia II. Saat itu, manusia berada dalam kondisi yang begitu memilukan. Salah satunya adalah dilandanya kelaparan. Oleh karena itu, Maslow menganggap kebutuhan fisik adalah yang utama melebihi apapun.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety needs*)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia akan cenderung mencari rasa aman, bisa berupa kebutuhan akan perlindungan, kebebasan dari rasa takut, kekacauan dan sebagainya. Kebutuhan ini bertujuan untuk mengembangkan hidup manusia supaya menjadi lebih baik.

3) Kebutuhan akan kepemilikan dan cinta (*The belongingness and love Needs*)

Setelah kebutuhan fisik dan rasa aman terpenuhi, manusia akan cenderung mencari cinta orang lain supaya bisa dimengerti dan dipahami oleh orang lain. Jadi, Kebutuhan akan cinta tidak sama dengan kebutuhan akan seks. Sebaliknya, Maslow menegaskan, kebutuhan akan seks justru dikategorikan sebagai kebutuhan fisik. Kebutuhan akan cinta ini menguatkan bahwa dalam hidup, manusia tidak bisa terlepas dari sesama.

4) Kebutuhan untuk dihargai (*The esteem Needs*),

Setelah ketiga kebutuhan di atas terpenuhi, maka sudah menjadi naluri manusia untuk bisa dihargai oleh sesama bahkan masyarakat. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan ini menjadi dua bagian yaitu, *Pertama* lebih mengarah pada harga diri. Kebutuhan ini dianggap kuat, mampu mencapai sesuatu yang memadai, memiliki keahlian tertentu menghadapi dunia, bebas dan mandiri. Sedangkan kebutuhan yang lainnya lebih pada sebuah penghargaan. Yaitu keinginan untuk memiliki reputasi dan prestise tertentu (penghormatan atau penghargaan dari orang lain). Kebutuhan ini akan memiliki dampak secara psikologis berupa rasa percaya diri, bernilai, kuat dan sebagainya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Kebutuhan inilah yang menjadi puncak tertinggi pencapaian manusia setelah kebutuhan-kebutuhan di atas terpenuhi. Pencapaian aktualisasi diri ini

berdampak pada kondisi psikologi yang meningkat pula seperti perubahan persepsi, dan motivasi untuk selalu tumbuh dan berkembang.<sup>33</sup>

#### **b. Tujuan Motivasi kerja**

Salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah bagaimana motivasi karyawan agar bisa tumbuh dan terbina dengan baik. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Sebagaimana juga yang dikemukakan Sedarmayanti, tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Pemberian kesempatan dan peluang para karyawan untuk memberdayakan (empowering) dirinya dalam mengexploitasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu menjaga dan mempertahankan motivasi kerjanya. Karyawan yang berdaya akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Dalam jangka panjang, pegawai yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Kepedulian dan rasa memiliki (sense of belong) yang tinggi terhadap berbagai isu dan permasalahan organisasi merupakan bentuk sumbangan pemikiran yang sangat mahal.

---

<sup>33</sup> Tinjauan Maqasid Syariah and Siti Muazaroh, "Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah)," *UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta* 7, no. Volume 7, Nomer 1 (2019): 17–33.



Organisasi yang berdaya akan dipenuhi oleh orang-orang yang memiliki kepedulian dan keterlibatan yang dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas serta responsivitas terhadap pelanggan dalam lingkungan bisnis yang menantang dan kompetitif.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

---

<sup>34</sup> Iendy Zelviean Adhari, *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*, 2021.

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel<sup>35</sup>

menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.
2. Tanggung jawab terhadap tugas Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.
3. Minat terhadap tugas Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

---

<sup>35</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 116-120.

4. Penghargaan atau tugas Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### **d. Indikator motivasi kerja**

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Hamzah B. Uno sebagai berikut :

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.

## **B. Kerangka Berfikir**

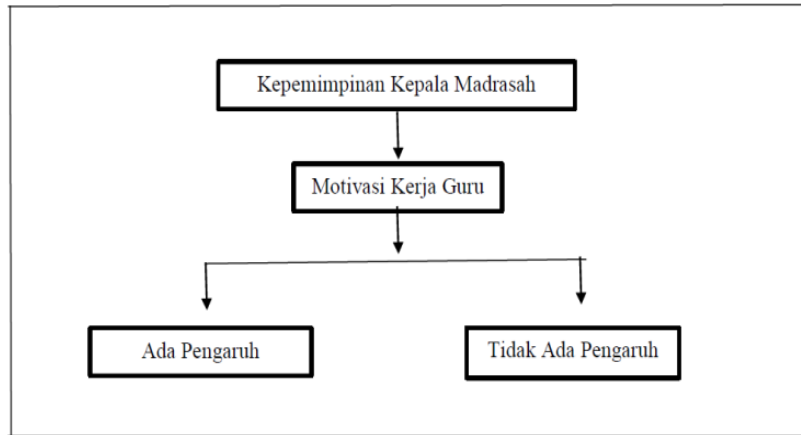
Kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan diimplementasikan dalam bentuk tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam kegiatan kepemimpinan.

Secara umum, banyak pimpinan (kepala sekolah/madrasah) yang tidak melaksanakan peran kepemimpinannya dengan sebaik-baiknya. Pimpinan madrasah memerlukan perhatian dan perlakuan yang berbeda agar peran kepemimpinannya efektif dan efisien.

Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul dalam situasi dan lingkungan kerja yang berlaku di suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru, tergantung pada harapan yang cenderung meningkatkan motivasi kerja.

Kualitas hasil kerja mengajar terwujud apabila guru dalam proses mengajar mengetahui bagaimana melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar, dengan teknik kerja yang baik maka tercapai hasil kerja yang optimal. Sehingga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah akan dapat diterima oleh para guru, jika Kepemimpinan yang diterapkan sangat profesional. Sehingga guru cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian yang disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



### C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, atau tebakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah suatu dugaan atau kesimpulan sementara mengenai jawaban atau rumusan masalah yang perlu dibuktikan dilapangan atau masih perlu diuji melalui suatu penelitian.

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

Ha : Ada Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N Kota Bandar Lampung.

H0 : Tidak ada Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N Kota Bandar Lampung.

## DAFTAR RUJUKAN

- A, Achmadudin. 2017. "Kompetensi Kepala Madrasah Aliyah." *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 4 (3): 186–200. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v4i3.411>.
- Adhari, Iendy Zelviean. 2021. *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*.
- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *JURNAL IDAARAH, VOL. IV, NO. 1, JUNI 2020* 4 (1): 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>.
- ALIF ALWAN, UBAIDILLAH. 2019. "Pengelolaan Lembaga Kursus Al Quran Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Di Lembaga Kursus Al Quran Al Falah Surabaya." *Unesa* 8 (1): 1–12.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, Rika. 1386. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU." *Jurnal Al-Afkar Vol.*
- Azwar, Saifuddin. 2018. *Reliabilitas Dan Validitas (Edisi 4) Yogyakarta*. Yogyakarta: Pelajar Pustaka.
- Baharudin, Hasan. 2017. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid* 6 (1): 1–26.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2 (1): 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Herawati, Jajuk. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan." *Jurnal Manajemen* 7 (1): 27–33.

- Imam Gunawan. 2017. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Juhi, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, Nana Suryapermana. 2020. "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1 (2): 111–24. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.
- Kadir. 2019. *Statistika Terapan Kosep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Jakarta: PT. Gajah Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 1986. *Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta :Gramedia, 1986*. Vol. 8. Jakarta: Gramedia.
- Maisura, Jamilah. 2018. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas." *Administratus-Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2 (3): 115–60.
- Mattayang, Besse. 2019. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2 (2): 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.
- Muhammad Said Ambiya, Ahmad Syukri & Kasful Anwar US. 2021. *Manajemen Kepala Madrasah ( Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Penerbit K-Media Yogyakarta,.
- Nasution, Sri Purwanti. 2021. "PERANAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU." *Penelitian Perpustakaan* 3 (2): 28–42.
- Nurhadi, Arisal. 2018. "MANAJEMEN LABORATORIUM DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 4 (01). <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.832>.
- Pardede, Nurmaliyah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar Nurmaliyah" 2859 (2): 197–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.21210/xxx>.

- Puspita, Dyah Hayu. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Media Terhadap Kinerja Guru SD Di UPT Tepus Pendahuluan" 1 (1): 137–44.
- Simarmata, Risda Herawati. 2016. "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (1): 660–831.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti, Rasyid, Gunawan. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (" 2: 91–107.
- Surwanti, Arni. 2011. "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja." *Jbti* II (1): 88–97.
- Syariah, Tinjauan Maqasid, and Siti Muazaroh. 2019. "Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah)." *UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta* 7 (Volume 7, Nomer 1): 17–33.
- Titin Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2): 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>.
- Tsauri, Sofyan. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK JAWA BARAT" 4 (1): 64–72. <https://doi.org/doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66>.
- A, Achmadudin. 2017. "Kompetensi Kepala Madrasah Aliyah." *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 4 (3): 186–200. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v4i3.411>.
- Adhari, Iendy Zelviean. 2021. *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*.



- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *JURNAL IDAARAH, VOL. IV, NO. 1, JUNI 2020* 4 (1): 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>.
- ALIF ALWAN, UBAIDILLAH. 2019. "Pengelolaan Lembaga Kursus Al Quran Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Di Lembaga Kursus Al Quran Al Falah Surabaya." *Unesa* 8 (1): 1–12.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, Rika. 1386. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU." *Jurnal Al-Afkar Vol.*
- Azwar, Saifuddin. 2018. *Reliabilitas Dan Validitas (Edisi 4) Yogyakarta*. Yogyakarta: Pelajar Pustaka.
- Baharudin, Hasan. 2017. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid* 6 (1): 1–26.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2020. "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2 (1): 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Herawati, Jajuk. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan." *Jurnal Manajemen* 7 (1): 27–33.
- Imam Gunawan. 2017. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, Nana Suryapermana. 2020. "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1 (2): 111–24. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.

- Kadir. 2019. *Statistika Terapan Kosep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Jakarta: PT. Gajah Grafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 1986. *Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta :Gramedia, 1986. Vol. 8. Jakarta: Gramedia.*
- Maisura, Jamilah. 2018. “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MTs N Kapuas Timur Kabupaten Kapuas.” *Administraus-Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2 (3): 115–60.
- Mattayang, Besse. 2019. “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.” *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2 (2): 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.
- Muhammad Said Ambiya, Ahmad Syukri & Kasful Anwar US. 2021. *Manajemen Kepala Madrasah ( Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Penerbit K-Media Yogyakarta,.
- Nasution, Sri Purwanti. 2021. “PERANAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU.” *Penelitian Perpustakaan* 3 (2): 28–42.
- Nurhadi, Arisal. 2018. “MANAJEMEN LABORATORIUM DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN.” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 4 (01). <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.832>.
- Pardede, Nurmaliyah. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar Nurmaliyah” 2859 (2): 197–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.21210/xxx>.
- Puspita, Dyah Hayu. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Media Terhadap Kinerja Guru SD Di UPT Tepus Pendahuluan” 1 (1): 137–44.
- Simarmata, Risda Herawati. 2016. “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4 (1): 660–831.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti, Rasyid, Gunawan. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (" 2: 91–107.
- Surwanti, Arni. 2011. "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja." *Jbti II* (1): 88–97.
- Syariah, Tinjauan Maqasid, and Siti Muazaroh. 2019. "Kebutuhan Manusia Dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah)." *UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta 7* (Volume 7, Nomer 1): 17–33.
- Titin Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 2* (2): 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>.
- Tsauri, Sofyan. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK JAWA BARAT" 4 (1): 64–72. <https://doi.org/doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66>.