



**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
dalam Ilmu Tarbiyah*

Oleh

AHMAD FERDIANSYAH

NIM :09. 310 0043

JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

(IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2015



**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
dalam Ilmu Tarbiyah*

Oleh

AHMAD FERDIANSYAH
NIM :09. 310 0043

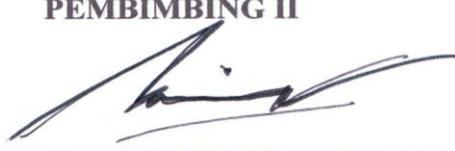


JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

PEMBIMBING I


Drs. SAHADIR NASUTION, M.Pd
NIP. 19620728 199403 1 002

PEMBIMBING II


Dra. ROSIMAH LUBIS, M.Pd
NIP. 19610825 199103 2 001

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2015**

Hal : Skripsi
a.n Ahmad Ferdiansyah
Lamp : 7 (Tujuh) exemplar

Padangsidempuan, 20 Oktober 2015
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **AHMAD FERDIANSYAH** yang berjudul: "**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1 PADANGSIDIMPUAN**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) dalam bidang Ilmu Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Drs. Sahadi Nasution, M. Pd
NIP: 19620728 199403 1 002

Pembimbing II



Dra. Rosimah Lubis, M. Pd
NIP: 19610825 1999103 2 001

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : AHMAD FERDIANSYAH
Nim : 09 310 0043
Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN
MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1 PADANGSIDIMPUN

Ketua,



Dr. Lelya Hilda, M.Si
NIP. 19720920 200003 2 002

Sekretaris,



Akhiril Pane, S.Ag., M.Pd
NIP. 19751020 200312 1 003

Anggota Penguji



1. Dra. Rosimah Lubis, M.Pd
NIP. 19610825 199103 2 001



2. Akhiril Pane, S.Ag., M.Pd
NIP. 19751020 200312 1 003



3. Dr. Lelya Hilda, M.Si
NIP. 19720920 200003 2 002



4. Drs. H. M. Darwis Dasopang, M.Ag
Nip. 19641013 199103 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpun
Tanggal/Pukul : 2 November 2015/ 09.00 WIB ⁹/_d selesai
Hasil/Nilai : 71,12 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,04
Predikat : Amat Baik

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Ferdiansyah
NIM : 09 310 0043
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN/PAI-2
Judul Skripsi : **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN
MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1 PADANGSIDIMPUAN**

Menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Oktober 2015

Saya yang menyatakan,



Ahmad Ferdiansyah
NIM. 09 310 0043

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

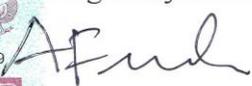
Nama : AHMAD FERDIANSYAH
NIM : 09 310 0043
Fakultas/ Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/PAI
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Peran Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru Di MAN 1 Padangsidempuan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 31 Oktober 2015

Yang menyatakan


(AHMAD FERDIANSYAH)

METERAI
TEMPEL
PATAK MEMBAKUN BANGSA
TOL
04894AAF000048059
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN
MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1
PADANGSIDIMPUAN

Ditulis Oleh : AHMAD FERDIANSYAH
NIM : 09 310 0043

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Padangsidimpuan, 12 November 2015



ABSTRAK

Nama : AHMAD FERDIANSYAH
Nim : 09 310 0043
Judul : Peran Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru di
MAN 1 Padangsidempuan
Tahun : 2015

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan, Apa kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan, Apa solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan, Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan, Untuk mengetahui solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif yang menggambarkan secara deskriptif peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Analisis data digunakan dengan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru kepala sekolah mempunyai prinsip yaitu: motivator, educator, fasilitator, supervisor, dan mempunyai tut wuri handayani. Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru adalah sumber daya guru yang kurang, fasilitas sekolah masih kurang lengkap, penghasilan guru yang rendah. Solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi yaitu: memberdayakan sarana prasarana yang ada dan yang tersedia sesuai dengan kondisi, menumbuh kembangkan kegiatan KKG, MGMP, dan PKG untuk guru bidang studi. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah kepala sekolah mempunyai peran dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW rahmat bagisekalian alam.

Penelitian ini penulis laksanakan untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan dengan judul “PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1 PADANGSIDIMPUAN”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs.Sahadir Nasution, M. Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Rosimah Lubis, M. Pd selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, dan bapak wakil Rektor I, II dan III.
3. Ibu Hj. Zulhimma, S.Ag.,M.Pd, Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Drs. Abdul Sattar Daulay, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam di IAIN Padangsidempuan.

5. Bapak Kepala Perpustakaan IAIN Padangsidimpuan beserta stafnya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menggunakan fasilitas buku-buku yang ada.
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis mulai sejak kecil hingga ke Perguruan Tinggi dan yang telah memberikan dukungan dan memberkan bantuan moril dan materil yang tiada terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Adek-adekku tersayang serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman yang telah memberikan semangat, dorongan, dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan bagi kemajuan pendidikan.Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padangsidimpuan, September 2015
Penulis

AHMAD FERDIANSYAH
NIM.09 310 0043

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN	
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Batasan Istilah.....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Peran Kepala Sekolah.....	10
1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Educator	10
2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer.....	12
3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator	14
4. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor.....	16
5. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader.....	19
6. Peran Kepala Sekolah Sebagai Innovator	21
7. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator.....	23
B. Motivasi Kerja Guru.....	34
C. Kajian Terdahulu.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
B. Jenis Penelitian	42
C. Sumber Data	42
D. Instrument Pengumpulan Data.....	43
E. Analisis Data.....	44
F. Tehnik Menjamin Keabsahan Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Umum.....	46
1. Sejarah Singkat Berdirinya MAN 1 Padangsidempuan	46
2. Keadaan Fisik dan Letak Geografis Sekolah.....	46
3. Visi Misi MAN 1 Padangsidempuan	47
4. Data Siswa MAN 1 Padangsidempuan	48

5. Data guru	48
6. Struktur organisasi	51
B. Temuan Khusus	52
1. Peran kepala sekolah dalam menumbuhkan Motivasi kerja guru	52
a) Motivator	52
b) Edukator	55
c) Fasilitator	56
d) Supervisor	58
e) Mempunyai Tut Wuri Handayani	59
2. Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah	60
a) Sumber Daya Guru yang Kurang	60
b) Fasilitas Sekolah Masih Kurang Lengkap	61
c) Penghasilan Guru Rendah	62
3. Solusi kepala sekolah untuk menghadapi kendala-kendala yang dihadapi	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Saran-saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang sangat dibutuhkan manusia, karena pendidikan merupakan tempat mengembangkan potensi yang ada dalam diri manusia. Pendidikan sangat penting bagi manusia karena dengan pendidikan manusia akan diarahkan kepada proses kedewasaan.

Setiap lembaga pendidikan memiliki kepala sekolah. Kepala sekolah menempati tempat tertinggi dan memegang peranan yang sangat penting pada suatu lembaga pendidikan. Maju mundurnya lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah mengelola lembaga pendidikan tersebut. Begitu pula terlaksana tidaknya program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan sangat tergantung kepada kecakapan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola lembaga yang dimaksud.

Tujuan pendidikan yang diharapkan tersebut adalah tujuan pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional yang disebutkan dalam Undang-Undang, yaitu:

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa

kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahklak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Maka untuk mencapai tujuan pendidikan yang disebutkan dalam Undang-Undang diatas kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi guru. Karena guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan.

Guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan *transfer of values* dan guru juga sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Berkaitan dengan ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang sangat besar di dalam proses belajar-mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didik ketaraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harusdapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.

¹Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 8

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat mengerakkan faktor-faktor lain ke efektivitas kerja.

Faktor motivasi sangat berperan dalam tercapainya peningkatan kinerja guru. Suasana batin dan psikologis guru sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Pemberian wewenang atau penyampaian tugas haruslah dijalankan sesuai peran atau jabatan masing-masing, serta pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hal itu terlihat dalam suasana batin dan semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Kenyataan menunjukkan bahwa dari segi psikologis, bergairah atau bersemangat seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya dan sebaliknya tidak bergairah seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya.

Oleh karena itu, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi sehingga dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat dan pemerintah dengan memberikan hasil kerja yang maksimal. Namun, masalahnya akan timbul

pada saat pegawai dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik dalam mengerjakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya.

Setiap pegawai memiliki karakter khusus yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memotivasi guru. karena seperti yang peneliti lihat di beberapa sekolah jika kepala sekolah tidak hadir ke sekolah kedisiplinan guru akan berkurang, seperti jika seorang kepala sekolah tidak hadir maka ada guru yang tidak langsung masuk mengajar padahal jam belajar sudah dimulai. Guru tersebut masih melaksanakan aktivitas pribadinya di kantor atau ada juga yang bersantai di kantin sekolah. Tetapi walaupun kepala sekolah hadir di sekolah, namun tidak mengawasi para guru ada juga guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya seperti yang disebutkan tadi. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat diperlukan dalam mengawasi dan memotivasi guru.

Dari observasi terdahulu yang dilakukan peneliti guru di MAN 1 Padangsidimpuan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, jika jam pelajaran

sudah dimulai guru langsung masuk ke dalam kelas. Guru juga tidak meninggalkan kelasnya saat jam pelajaran berlangsung. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat peran kepala sekolah dalam memotivasi guru.

Dari uraian diatas bahwa kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang utama adalah peran kepala sekolah. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti peran kepala sekolah dalam memotivasi guru. Untuk itu peneliti mengangkat judul: **“PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1 PADANGSIDIMPUAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan?
2. Apa kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan?
3. Apa solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam menumbuhkan motivasi kerja Guru di MAN 1 Padangsidempuan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bisa dimanfaatkan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi guru.
3. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.
4. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan membahas pokok masalah yang sama.
5. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dalam mencapai gelar sarjana pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam di IAIN Padangsidempuan.

E. Batasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam memahami permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini satu persatu sebagai berikut:

Peranan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.²Peran yang dimaksud dalam disini ini adalah tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru seperti memberikan pengarahan kepada guru agar disiplin atau bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Kepala sekolah adalah yang memimpin suatu sekolah.³Kepala sekolah adalah subyek yang akan diteliti.

Menumbuhkan adalah Menjadikan (menyebabkan) tumbuh.⁴Menumbuhkan yang berarti menjadikan tumbuh/menyebabkan tumbuh yang dimaksud disini adalah menjadikan(menyebabkan) tumbuhnya motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik sekaligus pembimbing siswa dalam belajar.

²Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 854

³*Ibid.*, hlm. 545

⁴*Ibid.*, hlm. 1220

Motivasi: satu variabel (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.⁵ Motivasi yang dimaksud disini adalah motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru.

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencariannya, profesinya) mengajar.⁶ Guru yang dimaksud disini adalah guru MAN 1 Padangsidempuan yang merupakan objek peran kepala sekolah sebagai motivator.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan skripsi ini, maka penulis membahas sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab pertama adalah membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua terdiri dari kajian pustaka yaitu peranan kepala sekolah sebagai administrator, peran kepala sekolah sebagai supervisor, peran kepala sekolah sebagai motivator, dan motivasi kerja guru.

Bab ketiga membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber data, instrumen pengumpulan data, analisis data dan teknik menjamin keabsahan data.

⁵ C.P. CHAPLIN, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm.310

⁶ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Op,Cit.*, hlm. 337

Bab keempat adalah hasil penelitian yang terdiri dari temuan umum, dan temuan khusus terdiri dari peran kepala sekolah diMAN 1 Padangsidempuan, peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan, kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan, dan solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.

Bab lima adalah bab yang terakhir merupakan bagian penutup dengan mengemukakan kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Peran Kepala Sekolah

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Memahami arti pendidik tidak cukup hanya berpegang pada konotasi yang terkandung dalam konotasi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana sarana pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni:

- a) Pembinaan mental; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana, dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan

kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik (*facilitate of learning*).

- b) Pembinaan moral; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.
- c) Pembinaan fisik; yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.
- d) Pembinaan artistik; yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan hal kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran.¹

¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 98-100.

Dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik kepala sekolah dapat melakukan upaya sebagai berikut:

- 1) Mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar kejenjang yang lebih tinggi, yang pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.
- 2) Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi peserta didik.
- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.²

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya manajer mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.³

Pandangan yang lain menyatakan bahwa manajemen ialah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Yang dimaksud sumber disini adalah

²*Ibid.*, hlm. 100-101

³*Ibid.*, hlm. 103.

mencakup orang-orang, alat-alat, media, bahan-bahan, uang, dan sarana. Semuanya diarahkan dan dikoordinasikan agar terpusat dalam rangka menyelesaikan tujuan.⁴

Sebagai manajer kepala sekolah perlu memperhatikan pelaksana pendidikan karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan. pelaksana pendidikan merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan pendidikan. sebab walaupun sumber pendidikan yang lengkap, bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik, lingkungan belajar kaya, tetapi pelaksana pendidikan tidak berkompetensi dan tidak berdedikasi belum tentu tujuan pendidikan akan tercapai. Tidak banyak siswa yang mampu belajar sendiri tanpa guru.

Sebaliknya bila personalia pendidikan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa daripadanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan dapat membawa para siswa ke dalam proses belajar yang relatif baik.⁵

⁴Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 3-4

⁵*Ibid.*, hlm. 117-118

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.⁶

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai administrator yang dikutip dalam buku B. Suryo Subroto adalah:

- a. Menguasai garis-garis besar program pengajaran (GBPP),
- b. Bersama-sama guru menyusun program sekolah untuk satu tahun kegiatan,
- c. Menyusun jadwal pengajaran,
- d. Mengkoordinir kegiatan penyusunan model satuan pelajaran,
- e. Mengatur pelaksanaan evaluasi belajar dengan memperhatikan syarat-syarat dan norma-norma penilaian,
- f. Mencatat dan melaporkan hasil-hasil kemajuan kepada instansi atasan,
- g. Melaksanakan penerimaan murid baru berdasar ketentuan dari Dep. P dan K,
- h. Mengatur kegiatan program bimbingan penyuluhan (BP),
- i. Meneliti dan mencatat kehadiran murid,
- j. Mengatur program-program kurikuler seperti UKS, kepramukaan dan sebagainya,
- k. Merencanakan pembagian tugas guru,
- l. Mengusulkan formasi pengangkatan, kenaikan tingkat dan mutasi guru,
- m. Mengatur usaha-usaha kesejahteraan personal sekolah,
- n. Memelihara pencatatan buku sekolah,
- o. Merencanakan, mengembangkan dan memelihara alat pelajaran peraga,
- p. Mengatur pemeliharaan gedung dan halaman sekolah,
- q. Memelihara perlengkapan sekolah,

⁶M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 106

- r. Mengatur dan bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan sekolah,
- s. Memelihara dan mengembangkan hubungan sekolah dengan masyarakat,
- t. Memelihara dan mengatur penyimpanan arsip kegiatan sekolah.⁷

Dalam menjalankan fungsinya sebagai administrator ini maka dianjurkan kepada kepala sekolah untuk berpedoman pada prinsip-prinsip administrasi sekolah. Pada buku pedoman SPG yang diterbitkan oleh departemen pendidikan dan kebudayaan sebagaimana dikutip oleh B. Suryo Subroto, diterangkan bahwa prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan administrasi sekolah antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan secara jelas, sederhana fleksibel dan seimbang,
2. Organisasi tegas dan memiliki azas-azas:
 - a) Adanya kesatuan komando
 - b) Adanya pengawasan terus-menerus
 - c) Adanya pembagian tanggung jawab yang seimbang
 - d) Adanya pembagian tugas yang logis dengan memperhatikan usia, masa kerja, pangkat dan kemampuan
3. Staffing secara tepat: *“the right man on the right place”*,
4. Pengarahan secara terus menerus oleh setiap unsur pimpinan kepada bawahan,
5. Koordinasi yang menimbulkan suasana kerja dan kerja sama secara harmonis,
6. Pengawasan secara cermat sehingga terhindar dari penyimpangan-penyimpangan kegiatan,
7. Pelaporan yang dapat dimanfaatkan untuk memelihara dan mengembangkan hal-hal yang baik dan mungkin dari terhalangnya kegagalan,
8. Pembiayaan yang hemat merata dan dapat dipertanggung jawabkan,
9. Pelaksanaan yang berlangsung secara tertib, lengkap, tepat dan cepat sehingga siap dipakai,
10. Peka terhadap pembaharuan agar dapat melayani proses pembaharuan pendidikan.⁸

⁷B. Suryo Subroto, *Dimensi Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 141-142

4. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi dapat dilaksanakan kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru.

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. melihat definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin tercapai.⁹

Dalam dunia pendidikan di Indonesia istilah pengawas selalu dipergunakan sebagai ganti istilah inpeksi. Pengawasan disebut juga controlling. Sejak tahun 1975 bersamaan dengan penetapan kurikulum 1975 dipopulerkan istilah supervisi. Suatu hal yang perlu dicermati sebagai pengendalian bidang pengajaran saja sehingga terdapat pemisahan arti antara pengawasan dan supervisi. Pengawasan berarti usaha untuk mengamati mengikuti perkembangan dan memperhatikan kondisi terhadap seluruh aktivitas proses belajar mengajar dan penyelenggaraan administrasi pendidikan. Sedangkan supervisi adalah pengawasan langsung yang ditujukan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar dalam kelas. Tujuan pokok adalah

⁸*Ibid.*, hlm. 142-143

⁹M. Ngalim Purwanto, *Op, Cit.*, hlm. 115

membantu untuk tumbuh secara pribadi dan profesional dan belajar untuk memecahkan sendiri masalah-masalah yang mereka hadapi.¹⁰

Betapa banyak dan besarnya tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor. Oleh karena itu, seperti dikatakan oleh Moh. Rifai, untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi sebaik-baiknya kepala sekolah hendaklah memperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenar-benarnya (realistis, mudah dilaksanakan).
- c. Supervisi harus harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- d. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi.
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antipati dari guru-guru.
- h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi.
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan. (ingat bahwa supervisi berbeda dengan inpeksi)
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharap hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
- k. Supervisi hendaknya bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif; mengusahakan/memenuhi syarat-syarat sebelum terjadinya sesuatu yang tidak kita harapkan. Korektif berarti memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat. Kooperatif berarti bahwa mencari kesalahan-kesalahan atau kekurangan-

¹⁰Fachruddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2003), hlm. 45

kekurangan dan usaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama oleh supervisor dan orang-orang yang diawasi.¹¹

Jika hal-hal tersebut diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala sekolah, dapat diharapkan setiap sekolah akan berangsur-angsur maju dan berkembang untuk mencapai tujuan pendidikan.

Khususnya dalam bidang pembinaan kurikulum, tugas kepala sekolah sebagai supervisor sangat penting karena justru bidang ini adalah faktor yang strategis untuk menentukan keberhasilan sekolah itu. Beberapa langkah yang perlu dikerjakan antara lain:

- a. Membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat.
- b. Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntunan kehidupan masyarakat.
- c. Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru.
- d. Pada awal tahun pelajaran baru, mengarahkan penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
- e. Menyelenggarakan rapat rutin untuk membahas kurikulum pelaksanaannya di sekolah.
- f. Setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.

¹¹M. Ngalim Purwanto, *Op. Cit*, hlm. 117-118

Selanjutnya sebagai implikasi tugas supervisor tersebut beberapa hal yang perlu dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan adalah:

1. Mengetahui keadaan/kondisi guru dalam latar belakang kehidupan lingkungan dan sosial ekonominya, hal ini penting untuk tindakan kepemimpinannya.
2. Merangsang semangat kerja guru dengan berbagai cara.
3. Mengusahakan tersedianya fasilitas yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan guru.
4. Meningkatkan partisipasi guru dalam kehidupan sekolah.
5. Membina rasa kekeluargaan dilingkungan sekolah antar kepala sekolah, guru, pegawai.
6. Mempercepat hubungan sekolah dengan masyarakat, khususnya BP3 dan orang tua murid.¹²

5. Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepemimpinan (leadership) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni/kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan/dirumuskan. Sedangkan kepemimpinan pendidikan, yaitu proses kegiatan mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Unsur pokok dalam kepemimpinan mencakup:

- a) Tujuan kepemimpinan
- b) Individu yang mempengaruhi kelompok/organisasi/lembaga (pimpinan)
- c) Individu-individu yang dipengaruhi, dikoordinasi dan digerakkan (yang dipimpin)

¹²B. Suryo Subroto, *Op. Cit.*, hlm. 145-146

- d) Proses interaksi antara pemimpin yang dipimpin dalam rangka mempengaruhi, mengkoordinasikan dan menggerakkan
- e) Situasi berlangsungnya pendidikan.¹³

Sebagai leader maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namundemikian, kepemimpinan kepala sekolah juga ditunjukkan kepada para tenaga pendidikan dan administrator lain serta siswa.¹⁴

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan menjelaskan tugas. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan mencerminkan dalam kemampuan :

- a) Kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan
- b) Kepala sekolah dapat memahami kondisi peserta didik dan dapat memahami karakteristik peserta didik
- c) Kepala sekolah dapat menyusun program pengembangan tenaga kependidikan

¹³Ahmad Rohani, dan Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hlm. 87-88

¹⁴Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2003), hlm. 121

d) Kepala sekolah dapat menerima masukan saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.¹⁵

6. Peran Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptale dan fleksibel.

Konstruktif dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing guru.

Kreatif dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan berusaha mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya agar para tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Delegatif, dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

¹⁵E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm.115.

Integratif, dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalitas guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan sehingga menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan produktif.

Rasional dan objektif, dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif.

Progmatis, dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap guru. Keteladanan, di maksud dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan keteladanan dan contoh yang baik.

Adapun yang dimaksud adaptable dan fleksibel, adalah bahwa dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai innovator, harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi. Sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri yang dilengkapi dengan alat tenaga peraga dan alat-alat lainnya. Moving class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu. Sehingga dalam

suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.¹⁶

7. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Selanjutnya tugas seorang kepala sekolah adalah mendorong bawahannya untuk dapat melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, hal ini penting bagi seorang kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kinerja para bawahannya di sekolah. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru/pegawai-pegawainya menjadikan anggota-anggotanya tersebut melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada mereka.

Kepala sekolah sebagai motivator sangat mempengaruhi disiplin kerja guru, sebab peranan kepala sekolah merupakan hal yang penting untuk dapat menimbulkan semangat baru bagi orang-orang yang ada disekelilingnya, hal inilah yang akan memberikan nilai lebih kepada kepala sekolah yang mampu berperan sebagai motivator bagi bawahannya disekolah.

Motivasi juga bagian inti dari tugas pemimpin. Memotivasi orang lain berarti mengajak orang lain untuk bekerja lebih keras. Motivasi adalah tantangan utama yang sudah sejak lama di dalam tugas pemimpin. Motivasi mengacu pada perilaku aktual bukan janji gombal. Bukti bahwa anda berhasil

¹⁶ E. Mulyasa. *Op. Cit.*, hlm.119.

memotivasi seseorang adalah jika orang itu mau bekerja lebih keras daripada sebelumnya.¹⁷

Sebagai motivasi kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat dilakukan melalui:

a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi kerja tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dengan pengaturan lingkungan kerja yang kondusif seperti pengaturan ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

b. Pengaturan suasana kerja

Suasana yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja pendidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

¹⁷Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides Leadership*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hlm. 12

c. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus menanamkan disiplin kepada semua bawahannya.

Dalam membina kedisiplinan tenaga kependidikan ada beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin tenaga kependidikan, yaitu:

- 1) Membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilakunya.
- 2) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya.
- 3) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan bukan hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga psikis, misalnya motivasi.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan supaya mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya, prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan atau tugas yang diberikan kepala sekolah kepada tenaga pendidikan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan di informasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Kepala sekolah juga dapat melibatkan para tenaga kependidikan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Kepala sekolah juga seharusnya memberitahu para tenaga kependidikan tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Kepala sekolah juga perlu memberikan hadiah. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan rasa dalam menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

e. Penghargaan

Penghargaan (reward) ini sangat penting diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan kerjanya secara positif dan produktif sehingga tenaga kependidikan menjadi termotivasi dalam

menjalankan tugasnya. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.¹⁸

Peranan kepala sekolah merupakan hal yang penting untuk dapat menimbulkan semangat baru bagi orang-orang yang berada disekelilingnya, hal inilah yang akan memberikan nilai lebih bagi kepala sekolah yang mampu berperan sebagai motivator bagi bawahannya di sekolah.

Tugas-tugas diatas merupakan tolak ukur untuk menguji efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Menurut wasty soemanto dan hendayat soetopo mengatakan bahwa:

“Jika kepemimpinan disekolah efektif, maka: a. orang-orang memperoleh sumbangan yang berharga dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan. b. Berlangsung pengajaran yang efektif. c. Orang-orag mengenal diri mereka sebagai penyumbang yang bertanggung jawab terhadap suatu organisasi yang produktif. d. Terciptanya suasana yang kondusif (berguna) untuk pertumbuhan orang-orang yang bekerja didalamnya. e. Bertambahnya sumber-sumber yang kaya dimanfaatkan ke dalam situasi belajar-mengajar”.¹⁹

Penguasaan terhadap tugas-tugas kepala sekolah yang baik dan benar, maka kepala sekolah akan dapat memainkan peranannya sebagai pengayom terhadap bawahannya, sehingga kepemimpinannya dinyatakan berhasil. Menjadi pemimpin yang baik tidak mudah. Seorang kepala sekolah bisa saja

¹⁸E. Mulyasa. *Op. Cit.*, hlm. 120-122.

¹⁹Wasty Soemanto, Hendayat Soetopo, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm. 19.

berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tetapi belum tentu ia berhasil menjadi pemimpin yang baik bagi bawahannya, sebab untuk menjadi pemimpin yang baik bagi bawahannya ada beberapa ciri yang harus dimilikinya. Adapun ciri-ciri kepemimpinan menurut M. Moh Rifai adalah sebagai berikut: “a. ber-ketuhanan. b. Rendah hati dan sederhana. c. Suka menolong. d. sabar dan stabil emosi. e. percaya pada diri sendiri. f. Jujur, adil dan dapat dipercaya. Dan g. Keahliannya dalam jabatan”.²⁰

1. Ber-ketuhanan

Manusia sebagai makhluk yang mempunyai keyakinan keagamaan, sepatutnya dalam setiap aktivitas hidupnya selalu mengingat akan kekuasaan Tuhan, sehingga diharapkan kepada seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai rasa berketuhanan yang baik dan benar, dengan keyakinan ini akan dapat membawanya kepada kebaikan.

Sejalan dengan hal tersebut, M. Moh. Rifai mengatakan bahwa “didalam masyarakat pancasila kita tidak ada tempat bagi demokrasi lain kecuali demokrasi pancasila. Dan pemimpin pancasila yang pertama-tama harus berketuhanan Yang Maha Esa”.²¹

Seorang pemimpin hendaklah mempunyai rasa bertuhan sehingga rasa ketuhanan akan membawanya dirinya kepada rasa tanggung jawab

²⁰M. Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Jemmars, 1986), hlm. 38.

²¹*Ibid.*, hlm. 47

kepada Allah SWT. Karena Allah yang patut disembah oleh seluruh manusia.

Dengan rasa ketuhanan yang pasti kepada Allah, niscaya seorang pemimpin akan mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya kepada yang positif, karena dia merasa dimonitoring oleh satu kekuatan yang Maha yang tidak ada kekuatan selain Dia.

2. Rendah Hati dan Sederhana

Rendah hati dan hidup sederhana dalam setiap sikap seseorang merupakan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai contoh dalam kehidupan, seorang pemimpin juga diharapkan mampu menampilkan sosok kepribadian yang rendah hati dan hidup sederhana dalam menjalankan kepemimpinannya.

Salah satu dasar pokok dari kepemimpinan ialah adanya kelebihan. Seseorang menjadi pemimpin, karena ia lebih tahu, lebih adil, lebih berani dan sebagainya. Tetapi janganlah kelebihan itu dijadikan kebanggaan dalam arti kesombongan. Dengan segala kelebihannya itu, seorang pemimpin tidak boleh menganggap dirinya “lebih dari yang lain” Ia harus tetap sederhana.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat rendah hati dan sederhana agar orang yang dipimpinnya mendapat simpati darinya dan orang-orang akan segan terhadapnya. Hal ini dijelaskan oleh Allah didalam Al-Qur'an surah Al-Furqaanayat 63, sebagai berikut:

وعباد الرحمن الذين يمشون على الارض هونا واذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلما

Artinya: “Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata (yang mengandung) keselamatan”.²²

Dengan sikap rendah hati kepala sekolah, anggota akan menghargainya, akan merasa kepala sekolah selalu dekat kepada mereka dan setiap saat dapat diminta bantuannya. Kerendahan hati kepala sekolah membuat anggotanya merasa aman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Suka Menolong

Seorang pemimpin seharusnya memiliki sikap suka menolong terhadap bawahannya, dengan sikap ini bawahan akan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan pemimpin, jika ada kesalahan atau suatu yang tidak dapat dikerjakan oleh bawahan dapat diminta pertolongan atasannya atau pemimpinnya.

Dalam hal ini kepala sekolah harus selalu waspada terhadap kebutuhan anggota-anggota dan selalu siap sedia untuk memberikan bantuan dan nasihatnya mungkin tanpa diminta karena anggota itu tidak menyadari ketidakmampuannya atau tidak berani meminta bantuan.²³

²²Al-Jumatul Ali. Al-Qur'an dan Terjamahannya, hlm. 365

²³M. Ngalim Purwanto, *Op. Cit.*, hlm. 48.

Dalam memberikan pertolongan hendaknya melihat kondisi dan situasi yang tetap agar pertolongan yang diberikan dapat diberikan dapat dirasakan bermanfaat untuk kebaikan bersama dan pertolongan yang diberikan itu akan dirasakan sebagai hal yang didesakkan atau dipaksakan. Tolong menolong ini sangat dianjurkan dalam Al-Qur'an surah Al-Maidah ayat 2:

...وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدون...

Artinya:“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”.²⁴

Pertolongan yang dianjurkan oleh Allah SWT adalah pertolongan dalam hal kebaikan bukan pertolongan yang bertentangan dengan perintah Allah SWT, dengan demikian boleh dikatakan pertolongan yang diberikan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Karena itulah pertolongan yang diberikan oleh seseorang harus pula bernilai ikhlas tanpa pamrih sehingga sama-sama mendapatkan kebaikan antara yang ditolong dengan yang menolong.

²⁴Al-Jumatul Ali. Al-Qur'an dan Terjamahannya, hlm. 106

4. Sabar dan Stabil Emosi

Kesabaran dan pengendalian emosi merupakan suatu hal yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin karena dengan sikap ini akan membawa seorang pemimpin kepada keberhasilan dalam kepemimpinannya.

Seorang kepala sekolah harus sabar berarti pula tetap berusaha dan mencari jalan keluar jika dihadapkan dengan berbagai kesukaran dan kegagalan. Sifat tidak sabar kepala sekolah akan menghilangkan ketenangan bekerja. Anggota-anggotanya akan merasa tertekan, tidak bebas dalam mengemukakan pendapatnya, dan kali ini dapat mengurangi kemampuan dalam bekerja.

Dengan sifat yang sabar dan stabil emosi seorang kepala sekolah dapat mengayomi anggotanya untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkannya. Sebab sabar dan kestabilan emosi adalah merupakan modal bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dengan sabar dan kestabilan emosi inilah yang akan membawa manusia kepada keberhasilan hidup.

5. Percaya pada diri sendiri

Sifat percaya pada diri sendiri seorang kepala sekolah akan memberi nilai positif pada dirinya yang akan menggambarkan kemampuannya dalam memimpin anggotanya.

Kerja sama yang baik akan membawa rasa saling percaya. Sebaliknya kerja sama yang tidak didasarkan atas rasa saling tidak percaya

tidak akan membawa hasil yang diharapkan, karena akan selalu diliputi oleh perasaan prasangka dan praduga yang akhirnya dapat merugikan masing-masing pihak.

6. Jujur Adil dan Dapat dipercaya

Sikap bawahan yang percaya akan diri sendiri dimulai dengan menaruh kepercayaan kepada kepala sekolah, mereka akan patuh terhadap semua tugas dan kewajiban yang dipikulkan oleh kepala sekolah kepada mereka. Hal ini harus ditampilkan oleh kepala sekolah sifat-sifat yang baik. Sifat-sifat yang harus dipegang oleh kepala sekolah sebagai pemimpin adalah hendaknya selalu dijaga agar tiap janji ditepati, tepat memegang waktu yang baik didalam maupun diluar pekerjaan, dan selalu berusaha agar sikap dan tindakan kita akan bertentangan dengan perkataan kita. Kita harus konsekwen terhadap orang lain, dan terhadap kita sendiri.²⁷

Seorang kepala sekolah harus mempunyai sifat jujur, adil dan dapat dipercaya. Dalam ajaran agama disebut orang yang berlaku adil sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah dalam surah An-Nisa ayat 58:

ان الله يأمركم ان تؤدوا الامنت الى اهلها واذا حكمتم بين الناس ان تحكموا

بالعدل ان الله نعماء يعظكم به ان الله كان سميعا بصيرا ﴿٥٨﴾

²⁷M. Moh. Rifai, *Op. Cit.*, hlm. 47

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”.²⁸

Bersikap adil dapat memberikan ketenangan bagi orang yang menerima keadilan tersebut, begitu juga dengan kepala sekolah kalau adil terhadap bawahannya tentu akan membuat bawahannya bekerja dengan baik dan penuh dedikasi.

7. Keahlian Dalam Jabatan

Didalam melaksanakan tugas seorang pemimpin harus lebih memahami dan menguasai pekerjaan yang dihadapi dibanding bawahannya bekerja agar rasa bangga terhadap pemimpin timbul pada diri bawahannya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak ambisi terhadap suatu jabatan, sehingga dengan tidak ambisi dia akan melaksanakan kepemimpinan yang baik.

B. Motivasi Kerja Guru

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting.

²⁸Al-Jumatul Ali. Al-Qur'an dan Terjamahannya, hlm. 87

1. Bahwa motivasi itulah yang mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem “neurophysiological” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/ “feeling”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.

Dengan ketiga elemen diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.²⁹

Motivasi itu sendiri sebenarnya merupakan alasan atau *the way* seseorang itu bertindak/berperilaku tertentu, yang pada gilirannya bersumber dari

²⁹Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 73-74.

keinginan ataupun kebutuhannya serta tujuan-tujuan yang akan dicapainya. Bahkan dapat kita katakan bahwa ia merupakan suatu kekuatan penggerak dalam perilaku setiap individu, baik yang akan menentukan arah ataupun daya tahan (*persistence*) tiap perilaku manusia, yang didalamnya juga terkandung pula unsur-unsur emosional insan yang bersangkutan.³⁰

Guru harus senantiasa memiliki motivasi yang kuat dalam mewujudkan perilaku keguruannya. Melalui motivasi yang kuat, maka guru akan berperilaku lebih baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, sehingga dapat membantu proses perkembangan siswa. Keberhasilan guru melakukan tugasnya, akan memberikan kepuasan kerja bagi para guru. Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja para guru, diantaranya adalah: pertama, imbalan kerja atau sesuatu yang diperoleh dari melaksanakan tugas sebagai guru baik imbalan material maupun non-material. Kedua, rasa aman dalam pekerjaan. Pada umumnya, guru merasakan adanya keamanan lahir maupun batin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, mereka merasakan adanya kepuasan kerja. Ketiga, kondisi kerja yang baik. Guru-guru merasakan adanya kepuasan kerja karena pada umumnya kondisi kerja guru lebih baik dari kondisi kerja lainnya, seperti buruh, tani, kuli bangunan, dan lain-lain. Keempat, kesempatan pengembangan diri. Guru-guru merasa puas karena dalam tugas sebagai guru, banyak memperoleh kesempatan untuk memperluas dan mengembangkan diri untuk kepentingan di masa depan. Kelima, hubungan pribadi. Kepuasan kerja guru antara lain juga karena dalam pekerjaan sebagai

³⁰Soejono Trimo, *Pengembangan Pendidikan*, (Bandung: Remadja karya, 1986), hlm. 173

guru banyak kesempatan untuk membina hubungan pribadi, terutama dengan siswa.³¹

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi yang ada ataupun yang dapat mendorong seseorang yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik.³²

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada di dalam diri seseorang atau yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya pegawai melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya. Motivasi instrinsik pada umumnya lebih menguntungkan karena biasanya dapat bertahan lebih lama karena motivasi intrinsik datang dari dalam diri seseorang.³³

Seseorang dipandang mempunyai motivasi intrinsik bila ia melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa memandang pada ada tidaknya penghargaan (reward) bagi penyelesaian tugas/pekerjaannya tadi, kecuali pada aktivitas pekerjaan itu sendiri serta adanya perasaan puas yang diperolehnya dalam melakukan pekerjaan tersebut karena pekerjaannya yang dilakukannya atas keinginannya sendiri. Oleh karena itu, orang yang berorientasi intrinsik

³¹Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2008), hlm. 168-169.

³²E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004) hlm. 120

³³*Ibid.*, hlm. 120

ini lebih tertarik pada isi pekerjaan (*job content*) itu sehingga dianggap sebagai suatu bakat atau ciri bawaan orang tersebut.³⁴

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya pegawai bekerja karena ingin mendapatkan pujian atau ingin mendapatkan hadiah dari pemimpinnya.³⁵

Seseorang itu dimotivasi secara ekstrinsik dalam pelaksanaan pekerjaannya tadi terutama didasarkan pada dorongan keinginannya untuk memperoleh suatu penghargaan yang datangnya dari luar diri orang tadi. Dengan demikian maka orang yang berorientasi ekstrinsik ini lebih tertarik pada konteks pekerjaan (*job context*) tersebut sehingga motivasi ekstrinsik ini sebagai suatu yang bukan bakat ataupun ciri bawaan orang yang bersangkutan tetapi dorongan yang datang dari luar lingkungan sehingga orang yang bersangkutan melasanakan pekerjaannya.³⁶

C. Kajian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan penulis, dengan melihat dan memperhatikan penelitian yang ada, penulis menemukan beberapa pembahasan mengenai peran kepala sekolah. Pembahasan penelitian ini memiliki kemiripan dengan pembahasan yang akan penulis lakukan, namun tidak sama dengan pembahasan yang akan penulis lakukan sudah tentu akan ada perbedaan. Diantaranya adalah:

³⁴Soejono Trimo, *Op. Cit.*, hlm. 174-175

³⁵E. Mulyasa, *Op. Cit.*, hlm. 120

³⁶Soejono Trimo, *Op. Cit.*, hlm. 175

1. Penelitian oleh SAHRIDIN LUBIS Tahun 2010, yang berjudul “Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di MAN 1 Padangsidempuan”, yang membahas peran kepala sekolah merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah tersebut, meningkatnya mutu sekolah berpengaruh kepada kepala sekolah. Hasilnya menggambarkan bahwa peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dibidang baik, karena kepala sekolah melaksanakan pelatihan guru, melakukan evaluasi, mengadakan pembagian tugas pegawai/guru, memberikan bimbingan dan arahan pada guru dan memberikan apresiasi bimbingan bagi guru dan siswa yang berprestasi.
2. Penelitian oleh MUSDALIPAH SIREGAR Tahun 2010, yang berjudul “Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Agama Di Pesantren NURUL FALAH Janji Manahan”, yang membahas tentang usaha-usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha-usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan pelatihan, tentang peningkatan kualitas pembelajaran, mengadakan evaluasi terhadap guru-guru agama di Pesantren Nurul Falah Janji Manahan.
3. Penelitian oleh NURHASNA SIREGAR Tahun 2010, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTSs YPKS Padangsidempuan”, yang membahas tentang

kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. hasilnya adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MTSs YPKS Padangsidimpuan berada pada kategori sangat baik yakni dengan persentase sebesar 84,56%, yang berada pada interval 81%-100%. Keadaan disiplin kerja guru pendidikan agama islam di MTSs YPKS Padangsidimpuan berada pada kategori sangat baik yakni dengan persentase 84,53%, yang berada pada interval 81%-100%. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pendidikan agama islam di MTSs YPKS Padangsidimpuan yaitu ditemukan angka korelasi (r_{xy}) sebesar 0,60 dan perhitungan regresi linier sederhana ditemukan nilai sebesar $Y = 18,95$. Pengaruh yang ditemukan adalah sebesar 36%.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Padangsidempuan yang terletak di Jalan Sutan Soripada Mulia No. 31 C, kompleks Sihadabuan kota Padangsidempuan. Lokasi MAN 1 Padangsidempuan sudah mendukung proses belajar mengajar karena MAN 1 Padangsidempuan mempunyai gedung yang permanen dan seluruh lokasi MAN 1 Padangsidempuan dipagar. Lokasi MAN 1 Padangsidempuan juga didukung oleh taman bunga dan pepohonan yang tumbuh disekitarnya.

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai tanggal 10 Februari 2015 sampai dengan tanggal 10 Maret 2015.

Adapun sarana dan prasarana di MAN 1 Padangsidempuan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

TABEL 1

Daftar Sarana Prasarana MAN 1 Padangsidempuan

NO.	SARANA PRASARANA	JUMLAH
1.	Ruang Kelas	21 Ruangan
2.	Laboratorium Kimia	1 Ruangan
3.	Laboratorium Biologi	1 Ruangan
4.	Laboratorium Fisika	1 Ruangan
5.	Laboratorium Bahasa	1 Ruangan
6.	Perpustakaan	1 Ruangan
7.	Ruang Kepala	1 Ruangan

8.	Ruang Guru	1 Ruangan
9.	Mushollah	1 Ruangan
10.	Sarana Olahraga	5 lapangan
11.	Sarana Seni Dan Budaya	1 Ruangan
12.	Ruang Aula	1 Ruangan
13.	Kamar mandi	4 Ruangan
14.	Kantin	2 Ruangan
15.	Ruang tata usaha	2 Ruangan
17.	Pos piket	1 Ruangan

Sumber: Administrasi MAN 1 Padangsidempuan 2014/2015

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metodologi kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif yang menggambarkan secara deskriptif peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.

C. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data skunder.

1. Sumber data primer adalah sumber data pokok yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan.

¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 3

2. Sumber data skunder adalah sumber data pelengkap yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu guru di MAN 1 Padangsidimpuan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan instrumen pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi.

Observasi atau yang disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, observasi dapat dilakukan melalui pengelihatian, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung. Didalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, rekaman suara.²

2. Interview

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.³

Untuk itu penulis melaksanakan wawancara secara langsung dengan sumber data, antara lain dengan kepala sekolah, dan guru.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 133

³*Ibid.*, hlm. 132

E. Analisis Data

Pengelolaan dan analisis data dilaksanakan dengan kualitatif. Maka ada tiga langkah yang akan dilakukan yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian atau penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Selama pengumpulan berlangsung, terjadilah tahapan selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, menulis memo). Reduksi data/proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian di lapangan sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian Data

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah dari penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk teks naratif.

3. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Kegiatan analisis yang ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Mula-mula kesimpulan kabur, tetapi lama kelamaan semakin jelas karena data semakin banyak yang mendukung.⁴

⁴Lexy Moleong, *Op, Cit.*, hlm. 190

F. Teknik Menjamin Keabsahan Data

Berdasarkan teknik yang dikemukakan oleh moleong, (2001), yaitu:⁵

1. Perpanjangan keikutsertaan

Perpanjangan keikutsertaan yaitu peneliti berada di lapangan penelitian sampai pengumpulan data tercapai. Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan meningkatkan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.

2. Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur yang relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

3. Triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu. Teknik triangulasi yang sering dipakai adalah pemeriksaan melalui beberapa sumber, seperti hasil wawancara dengan mewawancarai lebih dari satu subjek, hasil observasi.

⁵*Ibid.*, hlm. 90

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. TEMUAN UMUM

1. Sejarah singkat berdirinya MAN 1 Padangsidimpuan

MAN 1 Padangsidimpuan didirikan pada tahun 1978 di Padangsidimpuan yang dulunya dikenal dengan SP IAIN. Tahun 1979 beralih menjadi MAN Padangsidimpuan Tapanuli Selatan. Seiring dengan kemajuan dan perubahan peraturan pemerintah, MAN Padangsidimpuan berubah nama menjadi MAN 1 Padangsidimpuan. Sejak berdirinya sekolah ini banyak melahirkan sosok pemimpin yang kompeten.

2. Keadaan Fisik dan Letak Geografis Sekolah

MAN 1 Padangsidimpuan berada dikelurahan Sihadabuan Kec. Padangsidimpuan Utara. Tepatnya di Jl. Sutan Soripada Mulia No. 31 C. Secara umum MAN 1 Padangsidimpuan mempunyai luas tanah sekitar kurang lebih 10281M^2 , dan luas bangunan 3316M^2 .

Keamanan dan kenyamanan merupakan salah satu faktor terlaksananya proses belajar mengajar. Dari observasi yang peneliti lakukan disekeliling MAN 1 Padangsidimpuan sudah dipagari dengan pagar beton dan besi,

halaman sekolah juga ditanami dengan bunga dan pepohonan yang mendukung untuk keamanan dan kenyamanan MAN 1 Padangsidimpuan.

3. Visi Misi MAN 1 Padangsidimpuan

➤ Visi

Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam keimanan dan ketaqwaan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan bermasyarakat.

➤ Misi

- Menyelenggarakan PBM yang efektif sehingga kompetensi siswa berkembang secara maksimal dan menghasilkan lulusan yang berprestasi
- Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuh kembangkan kemampuan berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah
- Menyelenggarakan program pengembangan diri sehingga siswa dapat berkembang sesuai dengan minat dan bakatnya
- Mewujudkan budaya madrasah yang religius sehingga dapat mengamalkan dan menghayati agamanya secara nyata
- Menumbuh kembangkan perilaku terpuji dan praktik nyata sehingga siswa dapat menjadi teladan bagi teman dan masyarakatnya

4. Data siswa MAN 1 Padangsidimpuan

Adapun jumlah siswa MAN 1 Padangsidimpuan kelas X sampai kelas XII adalah sebanyak 690 siswa dengan perincian sebagai berikut:

TABEL II

Data siswa MAN 1 Padangsidimpuan

No	Kelas	Laki – laki	Perempuan	Jumlah Siswa
1	Kelas X	97	167	264
2	Kelas XI	73	134	207
3	Kelas XII	62	157	219
Jumlah		232	458	690

Sumber: Administrasi MAN 1 Padangsidimpuan tahun 2014/2015

5. Data guru

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah guru PNS di MAN 1 Padangsidimpuan ada yang dari DEPAG dan ada yang dari DPK dan guru honorer.¹ Berikut daftar guru di MAN 1 Padangsidimpuan.

TABEL III

DAFTAR GURU MAN 1 PADANGSIDIMPUNAN

No.	Nama	Pgk/ Gol	NIP	Jabatan	Ket
1.	H. Sabaruddin, S. Pd., MM	IV/a	19660831 199704 1 001	Kepala Sekolah	-
2.	Dra. Hj. Nurhamidah Lubis	IV/a	19550822 198203 2 002	Guru	-
3.	Dra. Sariati Sabirin	IV/a	19610613 198503 2 001	Guru	-
4.	Drs. Mahli	IV/a	19621215 199303 1003	Guru	-

¹ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidimpuan, tanggal 18 Februari 2015

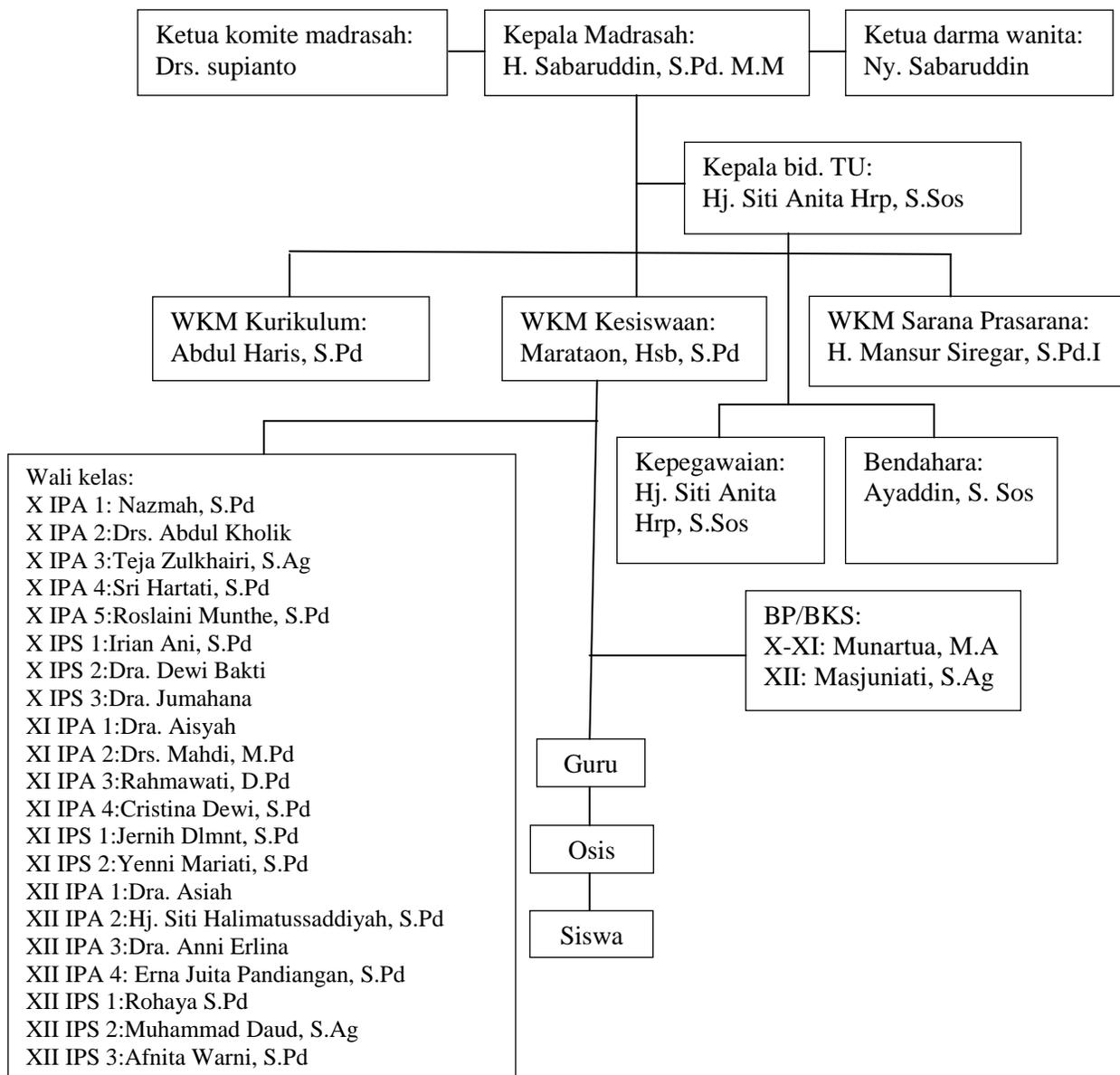
5.	Dra. Jumahana Pohan	IV/a	150 252 687	Guru	-
6.	Drs. Samsul Bahri Harahap	IV/a	19661020 199203 1 001	Guru	-
7.	Dra. Anni Erlina Batubara	IV/a	19671204 199403 2 002	Guru	-
8.	Dra. Hj. Azizah Nasution, M.Pd	IV/a	19660918 199403 2 003	Guru	-
9.	Leman Pohan, S.Ag	IV/a	19610811 199203 1 005	Guru	-
10.	Dra. Aisyah	IV/a	19670912 199503 2 001	Guru	-
11.	Dra. Asiah	IV/a	19680818 199503 2 003	Guru	-
12.	H. Mansur Siregar, S.PdI	IV/a	19581028 198703 1 005	WKM sarana P	-
13.	Yenni Mariati, S.Pd	IV/a	19710327 199802 2 001	Guru	-
14.	Munar Tua, M.A	IV/a	19710105 200003 1 001	Guru	-
15.	Abdul Haris, S.Pd	IV/a	19720609 199903 1 004	WKM Kurikulum	-
16.	Henni Hendriani, S.Pd	IV/a	19750228 200112 2 001	Guru	-
17.	Sri Hartati, S.Pd	IV/a	19730810 200012 2 007	Guru	-
18.	Cristina Dewi Siregar, S.Ag	IV/a	19650131 200003 2 002	Guru	-
19.	Siti Halimatussaddiyah, S.Pd	III/d	19660623 200501 2 002	Guru	-
20.	Teja Zulkhairi, S.Ag	III/d	19720616 200501 1 006	Guru	-
21.	Roslaini Munthe, S.Pd	III/d	19681018 200312 2 002	Guru	-
22.	Jernih Dalimunthe, S.Pd	III/d	19681122 200501 2 005	Guru	-
23.	Afnita Warni, S.Pd	III/d	19770423 200501 2 004	Guru	-
24.	Erna Juita Pandiangan, S.Pd	III/d	19770606 200501 2 010	Guru	-
25.	Arjun Nasir Harahap,S.Pd	III/d	19720101 200501 1 011	Guru	-
26.	Drs. Daulat Harahap	III/c	19561231 199303	Guru	-

			1 009		
27.	Irian Ani Hutabarat, S.Pd	III/c	19740925 200604 2 025	Guru	-
28.	Muhammad Daud, S.Ag	III/c	19631124 200604 1 004	Guru	-
29.	Marataon Hasibuan, S.Pd	III/b	19790622 200701 1 001	WKM Kesiswaan	-
30.	Nila Ivannaly Siagian, S.Pd	III/b	19841013 200901 2 004	Guru	-
31.	Masjuniati, S.Ag	III/b	19720608 200910 2 001	Guru	-
32.	Elly Sumaiyah Nst, S.Ag	III/b	19740812 200604 2 030	Guru	-
33.	Nazmah, S.Pd	III/a	19810203 200910 2 001	Guru	-
34.	Drs. Supianto	VI/a	19590612 198403 1 005	Guru	-
35.	Dra. Dewi Bakti	VI/a	19650815 199412 2 001	Guru	-
36.	Dra. Hj. Tierlan Harahap	VI/a	19551009 198602 2 001	Guru	-
37.	Yusniar, S.Pd	VI/a	19570717 198501 2 001	Guru	-
38.	Masdaria Yunidar Hrp, S.Pd	VI/a	19571024 198803 2 001	Guru	-
39.	Drs. Abdul Kholik	VI/a	19650818 199403 1 006	Guru	-
40.	Rohaya, S.Pd	VI/a	19640408 199003 2 007	Guru	-
41.	Rahmawati Harahap, S.Pd	VI/a	19691112 199512 2 002	Guru	-
42.	Sakti Siregar, S.Pd		-	Guru	Pegawai honorar
43.	Safril Halim Pohan, S.Pd.I		-	Guru	Pegawai honorar
44.	Ashari Dalimunthe, S.Pd		-	Guru	Pegawai honorar
45.	Roudatul Hasanah, S.Pd.I		-	Guru	Pegawai honorar
46.	Anwar Efendi Harahap, S.Pd.I		-	Guru	Pegawai honorar
47.	Fatima Jahro, S.Pd		-	Guru	Pegawai

					honoror
48.	Even Prima Walad, S.kom		-	Guru	Pegawai honorer
49.	Indra Febrin Pulungan, S.Pd		-	Guru	Pegawai honorer

Sumber: Administrasi MAN 1 Padangsidempuan tahun 2014/2015

6. Struktur organisasi



B. TEMUAN KHUSUS

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja guru, untuk itu kepala sekolah harus menumbuhkan motivasi kerja guru. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, dalam menumbuhkan motivasi kerja guru kepala sekolah menyatakan Kepala sekolah mempunyai prinsip, yaitu sebagai:²

a) Motivator

Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada para guru melalui dorongan dan disiplin.

1) Dorongan

Dalam memotivasi guru kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan tugasnya. Seperti pada saat jam pelajaran akan dimulai pada pukul 7.30 WIB maka kepala sekolah mendatangi ruangan guru dan memberikan dorongan kepada para guru untuk segera melaksanakan tugasnya yaitu mengajar sehingga guru langsung berangkat dari ruang guru menuju ruangan kelas yang akan dimasuki. Kegiatan ini kepala sekolah lakukan jika kepala sekolah merasa perlu untuk memberikan dorongan kepada guru, seperti pada saat jam pelajaran dimulai pada pukul 7.30 WIB kepala sekolah melihat

² Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidimpuan, tanggal 18 Februari 2015

guru masih banyak berada di ruang guru maka kepala sekolah akan mendatangi ruang guru dan memberikan dorongan agar guru masuk mengajar.

Dari observasi yang peneliti lihat kepala sekolah mendatangi ruang guru pada saat jam pelajaran akan dimulai dan mendorong guru untuk segera menanda tangani absen guru supaya tidak terlambat masuk ke dalam kelas.

2) Disiplin

Untuk memberikan motivasi kepada para guru, kepala sekolah melakukannya dengan menanamkan disiplin kepada guru. Disiplin yang ditanamkan kepala sekolah kepada guru seperti guru harus disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Guru juga harus disiplin hadir di sekolah setiap hari sesuai dengan jadwal kerja masing-masing guru. Guru tidak harus hadir dari hari senin sampai hari sabtu, tetapi guru harus disiplin hadir sesuai dengan jadwal mengajar masing-masing guru yang sudah ditentukan kepala sekolah. Disiplin yang diterapkan kepala sekolah bukan untuk guru saja, kedisiplinan siswa juga diperhatikan kepala sekolah.³

Dari hasil wawancara dengan Muhammad Daud selaku guru di MAN 1 Padangsidempuan mengatakan:

³ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 18 Februari 2015

“Dalam memotivasi kerja guru kepala sekolah menanamkan disiplin kepada guru-guru di MAN 1 Padangsidempuan dengan memberikan pengarahan dan dorongan untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Namun bukan hanya guru, kepala sekolah juga meningkatkan kedisiplinan siswa MAN 1 Padangsidempuan dengan secara langsung mengawasi siswa dan menegur siswa yang keluar dari kelas saat jam pelajaran sudah dimulai. Untuk mengawasi kedisiplinan siswa tidak sepenuhnya tanggung jawab guru tetapi kepala sekolah juga ikut untuk mengawasi kedisiplinan siswa”.⁴

Dari observasi yang peneliti lakukan apabila jam pelajaran sudah dimulai yaitu pada pukul 07.30 WIB kepala sekolah akan menegur dan menyuruh masuk ke dalam kelas siswa yang masih berada di luar ruangan kelas.

Dengan menanamkan disiplin kepada para guru yang dilakukan kepala sekolah maka guru di MAN 1 Padangsidempuan sangat disiplin hadir di sekolah. Seperti yang dikatakan kepala sekolah:

“95% guru hadir disekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan kepala sekolah”.⁵

Apabila ada guru yang melanggar disiplin seperti terlambat masuk, tidak datang ke sekolah tanpa pemberitahuan atau tidak datang

⁴ Wawancara dengan Muhammad Daud, S. Ag, Guru MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 26 Februari 2015

⁵ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 26 Februari 2015

ke sekolah melebihi izin cuti yang diberikan maka kepala sekolah akan menegur guru tersebut secara langsung.⁶

Kedisiplinan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu guru harus disiplin dalam menjalankan tugasnya supaya proses belajar mengajar terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Jika guru tidak disiplin maka proses belajar mengajar disekolah akan terganggu.

3) Pemberian tugas yang sesuai kepada guru

Tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing guru. Misalnya seorang guru yang latar belakang pendidikannya bahasa Arab maka kepala sekolah menugaskannya menjadi guru bahasa Arab. Dengan demikian guru akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar. Jika kepala sekolah memberikan tugas kepada guru tidak sesuai dengan kemampuan guru, maka motivasi kerja guru akan berkurang.⁷

b) Edukator

Prinsip kepala sekolah sebagai edukator contohnya seperti membina guru, dan menasehati warga sekolah.

⁶ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 26 Februari 2015

⁷ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 18 Februari 2015

1) Membina para guru

Kepala sekolah membina guru agar melaksanakan tugasnya dengan disiplin yaitu tepat waktu sesuai dengan jadwal mengajar masing-masing guru, dengan membina disiplin para guru maka proses belajar mengajar akan menjadi efektif.

Kemudian pembinaan yang dilakukan kepala sekolah seperti guru harus mempunyai rencana pelaksanaan pembelajaran sebelum mengajar dan kepala sekolah membina guru supaya mempunyai sumber mengajar guru. pembinaan ini biasanya dilakukan kepala sekolah pada rapat kerja awal semester baru. Pembinaan ini juga dilakukan kepala sekolah saat guru akan masuk mengajar pada pukul 07.30 WIB.

2) Menasehati warga sekolah

Dari observasi yang peneliti lakukan kepala sekolah juga memberikan nasehat kepada warga sekolah pada saat pelaksanaan upacara bendera pada hari Senin pukul 07.15 WIB seperti menasehati para siswa supaya bersungguh-sungguh dalam belajar dan kepada guru supaya mengawasi siswa dalam belajar maupun mengawasi kedisiplinan siswa.

c) Fasilitator

Fasillitas merupakan salah satu yang mempengaruhi pembelajaran. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil jika fasilitas yang ada memadai. Sebagai fasilitator Kepala sekolah juga memperhatikan fasilitas yang ada di

sekolah. Jika ada fasilitas sekolah yang kurang ataupun yang rusak kepala sekolah akan berusaha mengadakan yang masih kurang dan memperbaiki yang rusak.

1) Sarana

Sarana merupakan alat yang dipergunakan secara langsung dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memperhatikan sarana yang dipergunakan seperti papan tulis, meja, dan bangku. Jika ada sarana tersebut yang rusak atau kurang, maka kepala sekolah akan memperbaikinya jika rusak dan menambahnya jika kurang.

2) Prasarana

Kepala sekolah juga memperhatikan prasarana sekolah seperti gedung sekolah, lapangan olahraga. Jika prasarana sekolah rusak maka kepala sekolah akan berusaha memperbaikinya.⁸

Peneliti melihat kepala sekolah juga sangat memperhatikan sarana dan prasarana di MAN 1 Padangsidimpuan karena pada saat peneliti melakukan observasi peneliti pernah melihat kepala sekolah sedang mengawasi tukang bangunan yang sedang membuat kran air di halaman sekolah. Peneliti juga melihat kepala sekolah mengawasi tukang bangunan yang sedang memperluas lapangan voli.

⁸ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidimpuan, tanggal 18 Februari 2015

d) Supervisor

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi tugas yang dilakukan guru. Supervisi adalah pengawasan langsung yang ditujukan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar dalam kelas.

Kepala sekolah melakukan pengawasan pada saat jam belajar mengajar dimulai. Adapun pengawasan yang dilakukan kepala sekolah seperti:⁹

1) Mengawasi proses belajar mengajar

Dengan melakukan pengawasan langsung maka guru-guru akan meningkatkan kinerjanya dan termotivasi dalam mengajar.

Seperti yang peneliti lihat kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap proses belajar mengajar pada saat jam pelajaran sudah dimulai yaitu pada pukul 07.30 WIB kemudian menjelang jam pelajaran selesai pukul 13.30 WIB supaya tidak ada yang pulang sebelum jam pelajaran berakhir pada pukul 14.00 WIB. Kepala sekolah melakukan pengawasan supaya proses belajar mengajar menjadi lebih efektif.

2) Mengawasi kedisiplinan

Peneliti juga melihat kepala sekolah mengawasi kedisiplinan guru. Sebelum jam pelajaran dimulai setelah pelaksanaan apel pagi kepala sekolah mendatangi kantor guru untuk mengawasi guru yang

⁹ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidimpuan, tanggal 18 Februari 2015

akan masuk ke kelas pada pukul 07.30 WIB kemudian memberikan dorongan kepada guru agar segera masuk ke kelas seperti yang disebutkan diatas.

e) Mempunyai Tut Wuri Handayani

Tut wuri handayani berarti figur seseorang yang baik adalah disamping menjadi panutan juga harus mampu meningkatkan semangat dan memberikan dorongan agar orang-orang disekitarnya dapat merasa situasi yang baik dan bersahabat.

Dengan prinsip tut wuri handayani ini dalam menumbuhkan motivasi kerja guru dengan prinsip motivator, edukator, fasilitator, supervisor ini kepala sekolah melaksanakannya setiap hari dan setiap saat selama kepala sekolah berada di sekolah.

Saat peneliti berbincang-bincang dengan guru pada saat istirahat Ibu nazmah mengatakan kepala sekolah bertanggung jawab terhadap tugasnya. Jika kepala sekolah melihat ada kekurangan di sekolah maka kepala sekolah akan memperbaiki kekurangan itu. Ibu nazmah mengatakan seperti kamar mandi guru yang kurang bagus tanpa bertanya kepada guru apakah perlu diperbaiki kepala sekolah memperbaikinya.¹⁰

Peneliti juga melihat bahwa kepala sekolah menjalankan prinsip tut wuri handayani, karena peneliti melihat kepala sekolah saat berada di

¹⁰Wawancara dengan, Nazmah, S.Pd, guru MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 22 Februari 2015

sekolah tidak hanya diam di ruang kepala sekolah tetapi kepala sekolah sering berkeliling sekolah melihat keadaan sekolah baik fasilitas sekolah, kegiatan belajar mengajar dan lain sebagainya. Seperti sewaktu peneliti berada di sekolah tersebut peneliti melihat kepala sekolah memberikan intruksi kepada para guru apabila ada siswa yang ingin melaksanakan sholat dzuhur harus secara bergantian agar proses belajar mengajar tidak terhenti dan agar tidak terjadi keributan.

2. Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah

Dalam menumbuhkan motivasi kerja guru ada kendala yang dihadapi kepala sekolah. Kepala sekolah mengatakan kendala yang dihadapi dalam menumbuhkan motivasi kerja guru yaitu:¹¹

a) Sumber Daya Guru yang Kurang

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sumber daya yang dimiliki guru di MAN 1 Padangsidimpuan masih kurang. Adapun sumber daya guru yang masih kurang yang dibutuhkan guru untuk mempermudah tugasnya adalah media pembelajaran dan sumber mengajar guru.

1) Media pembelajaran

Media adalah perantara atau pengantar yang dapat dipergunakan untuk menyampaikan pesan kepada penerima pesan. Dalam pendidikan,

¹¹ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidimpuan, tanggal 18 Februari 2015

media pembelajaran adalah perantara atau pengantar untuk menyampaikan pelajaran yang akan diajarkan guru.

Media pembelajaran yang ada di MAN 1 Padangsidimpuan seperti yang dikatakan kepala sekolah masih kurang lengkap seperti infokus yang hanya ada di kelas unggulan dan untuk kelas reguler mempunyai satu buah infokus yang dapat dipergunakan secara bergantian jika diperlukan.

Peneliti melihat di kelas unggulan sudah mempunyai infokus yang digantung di flapon kelas sehingga untuk kelas unggulan lebih mudah untuk melaksanakan pembelajaran karena fasilitas yang lebih lengkap jika dibandingkan dengan kelas reguler. Peneliti juga melihat di kelas unggulan sudah mempunyai kipas angin.

2) Sumber mengajar guru

Sumber mengajar guru juga masih kurang. Sumber mengajar yang dibutuhkan guru tidak ada secara khusus disediakan sekolah. Guru harus mencari sendiri sumber mengajar yang diperlukan.

b) Fasilitas Sekolah Masih Kurang Lengkap

Fasilitas berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah mengatakan fasilitas sekolah masih kurang lengkap baik sarana maupun prasarana. Sarana yang kurang lengkap seperti infokus.

Kemudian prasarana yang masih kurang seperti gedung sekolah yang masih kurang. Ruang sekolah yang masih kurang seperti ruangan BP dan UKS yang berada pada satu ruangan.

c) Penghasilan Guru yang Rendah

Penghasilan guru juga merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah perlu memperhatikan penghasilan guru.

Kepala sekolah mengatakan bahwa penghasilan guru rendah. Karena rendahnya penghasilan guru sehingga guru mencari pekerjaan di luar jam mengajar. Rendahnya penghasilan guru disebabkan anggaran dari DEPAG rendah. Anggaran dari DEPAG rendah apalagi jika dibandingkan dengan anggaran Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan. Anggaran Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan berkisar 20% dari APBD sedangkan anggaran DEPAG dibawah 20%. Maka dari itu penghasilan guru juga rendah.

Dari hasil wawancara dengan Abdul Rahman Siagian (guru) gaji guru honor bisa dikatakan kurangtinggi sehingga ada guru honor yang bekerja di tempat lain untuk menambah penghasilan terutama guru honor yang sudah berkeluarga.¹²

Dari observasi peneliti bahwa kepala sekolah ingin gaji guru itu tinggi, karena keterbatasan dana gaji guru menjadi rendah. Menurut

¹² Wawancara dengan Abdul Rahman Siagian, S. Pd.I, guru MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 3 November 2015

peneliti juga apabila gaji guru itu tinggi maka motivasi kerja guru juga akan bertambah. Namun, apabila gaji guru itu rendah sehingga motivasi kerja guru juga bisa berkurang.

3. Solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi

Adapun solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam menumbuhkan motivasi kerja Guru di MAN 1 yaitu:

“Memberdayakan sarana prasarana yang ada dan yang tersedia sesuai dengan kondisi. Jika ada sarana dan prasarana yang belum memadai maka dapat dipergunakan dengan cara bergantian. Dan menumbuhkembangkan kegiatan guru di pusat kegiatan guru seperti membuat kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)”.

Kepala sekolah mengembangkan kegiatan PKG seperti membuat kegiatan KKG sehingga guru dapat menumbuhkembangkan kerjasama sesama anggota KKG untuk meningkatkan hasil mengajar guru yang ditandai dengan meningkatnya prestasi siswa. Kemudian guru juga bisa berbagi informasi cara mengajar, media mengajar yang efektif dan lain sebagainya kesesama anggota KKG.

Kegiatan MGMP juga bertujuan untuk tempat bertukar pengalaman untuk meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran dan lain sebagainya. Dengan menumbuhkan kembangkan

kegiatan KKG dan MGMP ini maka motivasi guru diharapkan akan bertambah karena dengan kegiatan ini masalah yang dihadapi guru dalam mengajar dapat diselesaikan. Dan dengan kegiatan KKG dan MGMP ini guru juga menjadi lebih profesional profesional.¹³

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepala sekolah mempunyai peran dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan. Kepala sekolah juga mempunyai kendala dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan dan juga mempunyai solusi dalam menghadapi kendala dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.

Di dalam hasil penelitian ini disebutkan bahwa kepala sekolah memberikan dorongan atau motivasi kepada guru dengan mendatangi ruang guru seperti yang disebutkan di hasil penelitian bukan berarti bahwa guru tidak mempunyai motivasi atau guru tidak disiplin. Kepala sekolah mendatangi ruang guru supaya guru lebih termotivasi karena seandainya kepala sekolah tidak mendatangi guru untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada guru, guru tetap akan masuk ke kelas untuk mengajar.

Seperti yang dikatan Ibu Jernih Dalimunthe bahwa guru itu sudah mempunyai motivasi sendiri dari dalam diri masing-masing guru seperti rasa

¹³ Wawancara dengan H. Sabaruddin, S. Pd., MM, kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 18 Februari 2015

bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Namun, walaupun demikian kepala sekolah masih tetap perlu memberikan motivasi terhadap guru supaya motivasi guru bertambah dalam melaksanakan tugasnya.¹⁴

Kendala kendala kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru salah satunya adalah sumber daya guru yang kurang. Sumber daya guru yang kurang ini seperti media pembelajaran yang kurang dan sumber mengajar guru yang tidak disediakan sekolah. Jadi, sumber daya guru yang kurang ini bukan dari dalam diri guru itu artinya sumber daya guru yang kurang ini bukan pengetahuan guru yang kurang.

¹⁴Wawancara dengan, Jernih Dalimunthe, S.Pd , guru MAN 1 Padangsidempuan, tanggal 22 Februari 2015

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidimpuan kepala sekolah mempunyai prinsip, yaitu:
 - a) Motivator
 - b) Educator
 - c) Fasilitator
 - d) Supervisor
 - e) Dan mempunyai Tut Wuri Handayani
2. Keberhasilan yang didapat guru di MAN 1 Padangsidimpuan adalah 85% guru sudah disertifikasi sehingga guru mempunyai tunjangan profesional.
3. Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidimpuan, yaitu:
 - a. Sumber daya guru yang kurang
 - b. Fasilitas sekolah masih kurang lengkap
 - c. Karena rendahnya penghasilan guru

4. Solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi di MAN 1 Padangsidempuan, yaitu: Memberdayakan sarana prasarana yang ada dan yang tersedia sesuai dengan kondisi, dan menumbuhkembangkan kegiatan KKG, NGMP, dan PKG untuk guru bidang studi.

B. Saran-saran

Dari hasil temuan peneliti diatas, maka yang menjadi saran peneliti dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan terus berusaha untuk menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan.
2. Kepala sekolah hendaknya lebih tegas memberikan sanksi jika ada guru yang melanggar disiplin.
3. Kepada guru-guru di MAN 1 Padangsidempuan hendaknya merasa senang dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya supaya motivasi kerja didalam diri tetap ada.
4. Kepada guru-guru di MAN 1 Padangsidempuan diharapkan tetap mempertahankan disiplin kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jumatul Ali. Al-Qur'an dan Terjamahannya
- Ahmad Rohani, dan Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991.
- Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides Leadership*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- B. Suryo Subroto, *Dimensi Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- C.P. CHAPLIN, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Fachruddin, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2003.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- M. Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars, 1986.
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2003.
- Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Soejono Trimo, *Pengembangan Pendidikan*, Bandung: Remadja Karya, 1986.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2008.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

Wasty Soemanto, Hendayat Soetopo, *Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.

LAMPIRAN I
PROFIL MADRASAH ALIYAH NEGERI
DI LINGKUNGAN KANWIL KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA

1. Nama Madrasah : MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 PADANGSIDIMPUAN
2. NSM : 131112770001
3. NPSM : 10264757
4. SK Penegerian Madras. : Nomor : Keputusan Menteri Agama RI No. 199/1970
Tanggal :
5. Akreditasi Madrasah : Peringkat : A
Tahun : 2009
6. Alamat Madrasah : Jln. Sutan Soripada Mulia No. 31C
Kelurahan Sadabuan
Kecamatan Padangsidimpuan Utara
Kota Padangsidimpuan
Provinsi Sumatera Utara
No. Telp. 0634 21621
7. Tahun Berdiri : 1970
8. NPWP : 00. 071. 637. 3 - 118. 000
9. Nama Ka. Madrasah H. SABARUDDIN, S. Pd. MM
10. No. Tlp / HP -
11. Kepemilikan Tanah : Pemerintah / Pinjam Pakai
- a. Status tanah : Kepemilikan
- b. Luas tanah : 10,281 m²

LAMPIRAN II

A. Wawancara Pada Tanggal 18 Februari 2015 dengan Kepala Sekolah

1. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru di MAN 1 Padangsidempuan?

Kepala sekolah mempunyai prinsip, yaitu:

a) Motivator:

- 1) dorongan
- 2) disiplin
- 3) pemberian tugas yang sesuai kepada guru

b) Educator

- 1) Membina guru
- 2) Menasehati warga sekolah

c) Fasilitator

- 1) Sarana
- 2) Prasarana

d) Supervisor

- 1) Mengawasi proses belajar mengajar
- 2) Mengawasi kedisiplinan

e) Mempunyai tut wuri handayani

2. Bagaimana keberhasilan guru di MAN 1 Padangsidempuan?

85% guru sudah disertifikasi sehingga guru mempunyai tunjangan profesional.

3. Apa kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menumbuhkan motivasi kerja guru?

- a. sumber daya guru yang kurang
 - b. Fasilitas sekolah masih kurang lengkap
 - c. Karena rendahnya penghasilan guru
4. Apa solusi yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi

Memberdayakan sarana prasarana yang ada dan yang tersedia sesuai dengan kondisi, dan menumbuhkembangkan kegiatan KKG, NGMP, dan PKG untuk guru bidang studi.

B. Wawancara pada tanggal 26 februari 2015 dengan kepala sekolah

1. Bagaimana kedisiplinan Guru?

95% guru hadir disekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan kepala sekolah.

Apabila ada guru yang melanggar disiplin seperti terlambat masuk, tidak datang ke sekolah tanpa pemberitahuan atau tidak datang ke sekolah melebihi izin cuti yang diberikan maka kepala sekolah akan menegur guru tersebut secara langsung.

Kepala sekolah
MAN 1 Padangsidempuan

H. Sabaruddin, S. Pd, M.M
Nip. 19660831 199704 1 001

LAMPIRAN III

Wawancara pada tanggal 26 februari 2015 dengan Bapak Muhammad Daud (guru)

Bagaimana motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru di MAN 1 Padangsidempuan?

Dalam memotivasi kerja guru kepala sekolah menanamkan disiplin kepada guru-guru di MAN 1 Padangsidempuan dengan memberikan pengarahan dan dorongan untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Namun bukan hanya guru kepala sekolah juga meningkatkan kedisiplinan siswa MAN 1 Padangsidempuan dengan secara langsung mengawasi siswa dan menegur siswa yang keluar dari kelas saat jam pelajaran sudah dimulai. Untuk mengawasi kedisiplinan siswa tidak sepenuhnya tanggung jawab guru tetapi kepala sekolah juga ikut untuk mengawasi kedisiplinan siswa.

Guru
MAN 1 Padangsidempuan

Muhammad Daud, S. Ag
Nip. 19631124 200604 1 004



KEMENTERIAN AGAMA

MADRASAH ALIYAH NEGERI 1

Jalan Sutan Soripada Mulia No. 31 C Telp : 0634 21621

NPSN : 10264757 Kode Pos : 22715 Padangsidempuan

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ma.02.20/ PP.00.09/ 095 /2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Padangsidempuan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Ferdiansyah
NIM : 093100043
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/ PAI
Universitas : IAIN Padangsidempuan
Alamat : Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4 Asrama Kodim Sihitang.

Benar telah melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Padangsidempuan dari tanggal 10 Februari s.d. 10 Maret 2015 untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul : **"Peran Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Padangsidempuan"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya, terima kasih.

Padangsidempuan, 10 Maret 2015

Kepala



H. Sabaruddin, S. Pd. MM
NIP.196608311997041001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor :In. 19/E.8b/TL.00/ 191 /2015

Padangsidimpuan, 10 Februari 2015

Hal : **Mohon Bantuan Informasi
Penyelesaian Skripsi.**

Kepada
Yth. Kepala MAN 1 Padangsidimpuan

Dengan hormat, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Ferdiansyah
NIM : 093100043
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/PAI
Alamat : Sihitang

adalah benar Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Peran Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru di MAN 1 Padangsidimpuan**". Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan



Hj. Zulhimma, S.Ag., M.Pd
NIP.197207021997032003

nomor : In.19/E1.6/PP.00.9/Skripsi/267 /2014

Padangsidempuan, 16 Desember 2014

Tempat : -

Judul : **Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth :

1. Pembimbing I
Drs. Sahadir Nasution, M.Pd
2. Pembimbing II
Dra. Rosimah Lubis, M. Pd

Di -

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama : **AHMAD FERDIANSYAH**
Nim : **09 310 0043**
Fak/ Jurusan : **TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN / PAI-2**
Judul Skripsi : **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENUMBUHKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAN 1 PADANGSIDIMPUAN**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa dimaksud dan dilakukan penyempurnaan judul bilamana perlu.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

KETUA JURUSAN PAI

Drs. Abdul Sattar Daulay, M.Ag
NIP: 19680517 199303 1 003

SEKRETARIS JURUSAN PAI

Hamka, M.Hum
NIP: 19840815 200912 1 005

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Lelya Hilda, M.Si
NIP. 19720920 200003 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

**BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I**

Drs. Sahadir Nasution, M.Pd
NIP. 19620728 199403 1 002

**BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II**

Dra. Rosimah Lubis, M.Pd
NIP. 19610825 199103 2 001