

**KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM
PENINGKATAN KINERJA GURU DI
SMP NEGERI 3 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM
PENINGKATAN KINERJA GURU DI
SMP NEGERI 3 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

LALU SUKARDI
NIM 16 0206 0100

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.**
- 2. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lalu Sukardi
Nim : 16.0206.0100
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunaan sebagaimana mestinya.

Palopo, 07 April 2021

Yang membuat pernyataan,



Lalu Sukardi

NIM 16.0206.0100

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 3 Palopo yang ditulis oleh Lalu Sukardi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0100 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 29 September 2020 bertepatan dengan 11 Safar 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 09 April 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Penguji I | () |
| 3. Alimuddin, S.Ud. M.Pd.I. | Penguji II | () |
| 4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 5. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Sumardin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد)

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 3 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

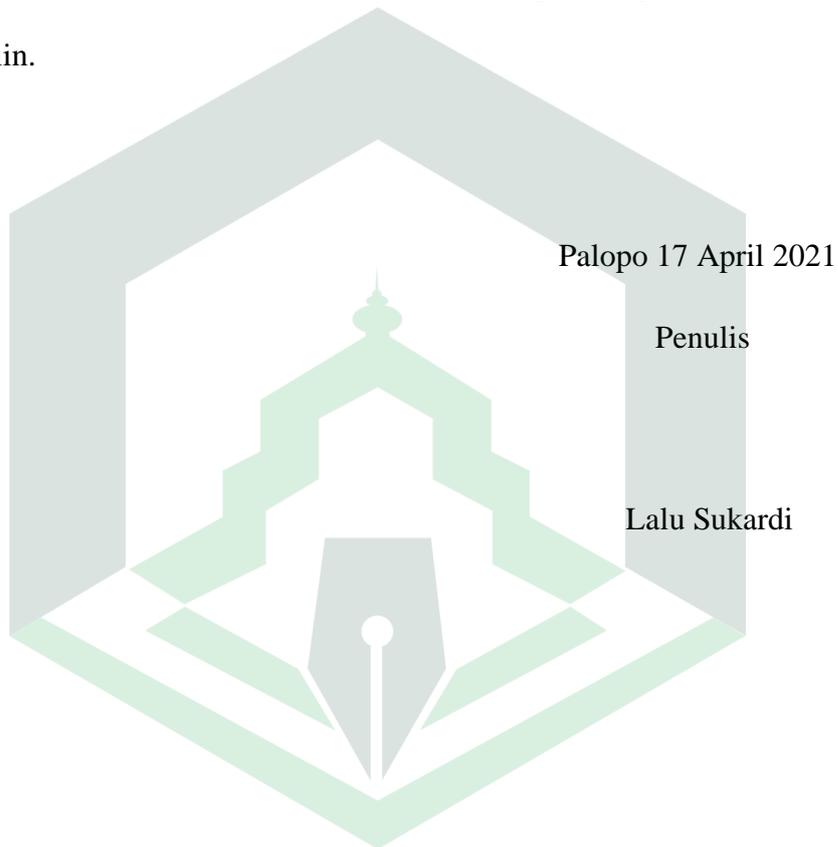
Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan Manajemen pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulis skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN PALOPO, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II,dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. dan Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hilal Mahmud, M. M dan Alimuddin, S.Ud. M.Pd.I. selaku penguji I dan II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Palopo, beserta guru-guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Lalu Karse dan Baiq. Siti Subaidah, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang,. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo 2020 (Khususnya kelas C), yang selama ini membantu, menyemangati dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

11. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.



Palopo 17 April 2021

Penulis

Lalu Sukardi

IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... آ... إ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qāla*

موت : *yamūtu*

4. Tā' marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

روضة الاطفال : *raudah al-atfāl*

المدينة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*

احكمة : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا : *rabbānā*

نجينا : *najjainā*

الحقنا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ىِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

علي : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلزلة : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفلسفة : *al-falsafah*

البلاد : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْع : al-nau'

شَيْء : syai'un

أَمْرْت : umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

دِينِ اللَّهِ dīnullāh

بِاللَّهِ billāh

adapun tā' marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyīr' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyid, Abu al Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

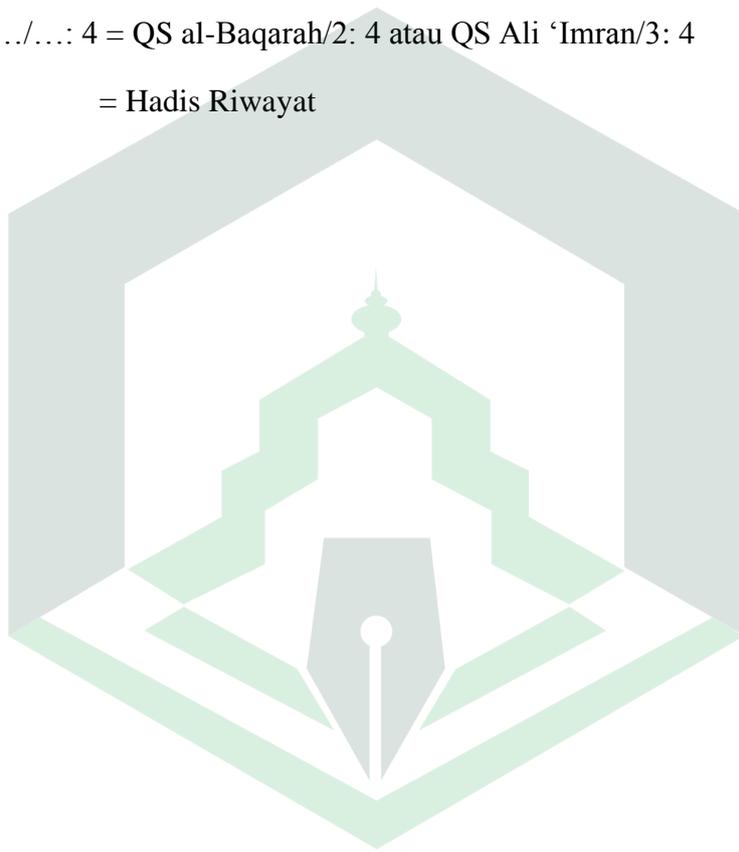
Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

- H = Hijrah
M = Masehi
SM = Sebelum Masehi
L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W = Wafat Tahun
QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR = Hadis Riwayat



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PRAKATA.....	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR AYAT.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : KAJIAN TEORI.....	5
A. Penelitian Terdahulu Yang Relepan.....	5
B. Deskripsi Teori.....	9
1. Kepala Sekolah.....	9
2. Motivasi.....	21
3. Kinerja Guru.....	29
C. Kerangka Pikir.....	36
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Penelitian Dan Jenis Penelitian.....	38
B. Fokus Penelitian.....	38
C. Definisi Istilah.....	39
D. Lokasi Penelitian & Waktu Penelitian.....	40
E. Sumber Data.....	40
F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Teknik Keabsahan Data.....	44

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS DATA.....	45
A. Deskripsi Data.....	45
B. Pembahasan.....	54
BAB V : PENUTUP.....	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Baqarah / 2 : 30.....	11
Kutipan Ayat 1 QS Ash-Sharh / 94 : 6.....	23
Kutipan Ayat 1 QS At-Taubah / 9 : 105.....	31



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Sarana Dan Prasarana SMPN 3 Palopo.....	43
Tabel 4.2 Keadaan Pendidik SMPN 3 Palopo.....	45
Tabel 4.3 Kesimpulan Tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator.....	51
Tabel 4.4 Kesimpulan Tentang Kinerja Guru.....	53



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir..... 37



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Pedoman dokumentasi
- Lampiran 4 Hasil Observasi
- Lampiran 5 Transkrip Hasil Wawancara di SMPN 3 Palopo
- Lampiran 6 Foto Dokumentasi SMP 3 Palaopo
- Lampiran 7 Validator Instrumen Penelitian
- Lampiran 8 Izin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 10 Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 11 Surat Keterangan Penguji
- Lampiran 12 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 13 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 14 Surat Keterangan Mengaji
- Lampiran 15 Hasil Plagiasi
- Lampiran 16 Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Lalu Sukardi, 2020. *“Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Hisban Thaha dan Taqwa.

Skripsi ini membahas tentang Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 3 Palopo. Rumusan Masalah 1) Bagaimana Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan kinerja Guru di SMPN 3 Palopo 2) Bagaimana peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo. Penelitian Ini bertujuan: Untuk mengetahui Peran motivasi kepala Sekolah terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo; Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru. Hasil penelitian ini Mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Palopo dapat dilihat dari kegiatan berupa kunjungan pada kelas-kelas dan menerapkan aturan-aturan yang mengedepankan profesionalitas dan rasa kekeluargaan, penciptaan lingkungan fisik sekolah, penciptaan suasana kerja, meningkatkan kedisiplinan, memberikan dorongan serta memberikan penghargaan di sisi lain kepala sekolah meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dan memberikan penghargaan serta mengadakan rapat pada awal semester dan mengevaluasi kinerja guru pada SMPN 3 Palopo.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivator dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Lalu Sukardi, 2020. "The Principal Is A Motivator In Improving Teacher Performance at SMPN 3 Palopo". Thesis, Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by H. Hisban Thaha and Taqwa.

This thesis discusses the principal as a motivator in improving teacher performance at SMPN 3 Palopo. Problem Formulation 1) What is the Role of the Principal as a Motivator in Improving Teacher Performance at SMPN 3 Palopo 2) How is the Performance of Teachers at SMPN 3 Palopo. This study aims: To determine the role of principal motivation in improving teacher performance at SMPN 3 Palopo; To find out the increase in teacher performance at SMPN 3 Palopo. The method used in this research is descriptive method with a qualitative approach. The data collection techniques used were interview observation and documentation. The research subjects consisted of the principal and several teachers. The results of this study suggest that the principal is a motivator in improving teacher performance at SMPN 3 Palopo can be seen from activities in the form of visits to classes and applying rules that promote professionalism and a sense of kinship, creating a physical school environment, creating a work atmosphere, increasing discipline. , giving encouragement and giving appreciation, on the other hand, the principal improves the ability of teachers through coaching in the learning process, improves teacher discipline, creates a harmonious situation, fulfills the equipment needed by the teacher and gives awards and holds meetings at the beginning of the semester and evaluates teacher performance at SMPN 3 Palopo.

Keywords: Principal, Motivator and Teacher Performance.

IAIN PALOPO

نبذة مختصرة

أطروحة ، "SMPN 3 Palopo المدير هو حافظ لتحسين أداء المعلم في" ، 2020. **Lalu Sukardi** ، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف حسن حسابان طه وتقوى

صياغة المشكلة (1) ما SMPN 3 Palopo تناقش هذه الأطروحة المدير كمحفز في تحسين أداء المعلم في SMPN 3 Palopo كيف هو أداء المعلم في (2 SMPN 3 Palopo هو دور المدير كمحفز في تحسين أداء المعلم في SMPN 3 Palopo تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد دور الدافع الرئيسي في تحسين أداء المعلم في SMPN 3 Palopo المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي SMPN 3 Palopo ؛ لمعرفة الزيادة في أداء المعلم في ذو المنهج النوعي كانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي مراقبة المقابلة والتوثيق. تكونت موضوعات البحث من المدير والعديد من المعلمين. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن المدير هو حافظ لتحسين أداء المعلم من خلال الأنشطة في شكل زيارات إلى الفصول وتطبيق القواعد التي Palopo يمكن رؤية SMPN 3 Palopo تعزز الاحتراف والشعور بالقرابة ، وخلق بيئة مدرسية مادية ، وخلق جو عمل ، وزيادة الانضباط من خلال تقديم التشجيع والتقدير ، من ناحية أخرى ، يحسن المدير قدرة المعلمين من خلال التوجيه في عملية التعلم ، ويحسن انضباط المعلم ، ويخلق موقفًا متناغمًا ، ويستوفي المعدات التي يحتاجها المعلم ويمنح الجوائز ويعقد بالوبو SMPN 3 اجتماعات في بداية الفصل الدراسي ويقوم أداء المعلم في

الكلمات الرئيسية: أداء المدير والمحفز والمعلم



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah salah satu pusat sosial, politik, dan ekonomi dalam kehidupan. Dalam hal ini, Kepala Sekolah merupakan landasan utama dalam sistem pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dapat tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin suatu instansi / lembaga.

Kepala sekolah yang baik mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan contoh kerja yang tinggi bagi guru dan staf pegawai. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajiban masing-masing. Pemimpin yang baik mampu memperhatikan kebutuhan dan prasarana yang dibutuhkan di lembaga tersebut agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai seperti apa yang dinyatakan Follet para pemimpin seharusnya berorientasi pada kelompok dan bukan berorientasi pada kekuasaan.¹

Semua kegiatan yang ada di dalam sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal demi mewujudkan tujuan sekolah maka kualitas kinerja guru harus ditingkatkan.

¹ T. Hani Handoko, 2000. Manajemen. Edisi Kedua. H. 307

Oleh karena itu, diperlukan peran dari kepala sekolah untuk mendorong guru-guru agar bekerja lebih maksimal. Tugas utama kepala sekolah adalah sebagai pemimpin, yaitu memimpin segala aktivitas khususnya aktivitas guru. Jika kepala sekolah sebagai pemimpin dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik serta melaksanakan kepemimpinannya dengan profesional maka kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kerja guru di sekolah tersebut.

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan suatu hal agar mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

menurut G. R. Terry motivasi merupakan sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan. Dalam judul ini yang di maksud Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru, agar bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi dan menghasilkan kualitas kerja yang baik, karena tanggung jawab mereka telah dilakukan dengan baik.²

Kinerja guru merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam menerapkan proses pembelajaran di ruang kelas. Guru dituntut untuk memahami materi yang dibawakan dengan baik.³

² Nelliwati Nellitawati, *Motivation and Inovation Role Of School's Prinscipal in improving teacher professionalism, The International Jurnal Of Counseling and Education*, vol. 3, No. 2, (2018), H.51.

³ Ibid, h.51

Sering kali ditemukan pada Sekolah beberapa guru yang memiliki motivasi rendah, namun ada juga yang bersemangat melaksanakan tugasnya hal ini menggambarkan tinggi rendahnya motivasi kinerja yang dimiliki oleh guru. Sehingga hal ini menjadi penyebab rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada SMPN 3 Palopo peneliti menemukan kurangnya motivasi pada guru dalam melaksanakan kuwajibannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh guru. Peneliti memilih SMPN 3 Palopo sebagai subject penelitian karena peneliti pernah melaksanakan PLP 1 pada sekolah tersebut dan telah mengetahui bagaimana kepala sekolah sebagai motivator dan kinerja guru selama PLP 1 di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengangkat judul “Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Palopo”. Dengan tujuan mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 3 palopo dan mengetahui kinerja guru di SMPN 3 Palopo.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Dapat mengetahui Peran Motivator Kepala Sekolah terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 palopo.

2. Dapat mengetahui Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritisnya

Untuk menambah dan mengembangkan teori tentang Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatkan Kinerja Guru.

2. Manfaat praktisnya

- a. Bagi kepala sekolah yaitu agar kepala sekolah mengetahui bagaimana menciptakan motivasi di dalam atau area sekolah yang dapat di gunakan untuk meningkatkan baik kepada tenaga pendidik maupun peserta didik.
- b. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya yaitu dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan perannya.
- c. Bagi peserta didik yaitu dapat menjaga, memelihara dan melestarikan lingkungan sekolah dengan baik.

IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kepemimpinan kepala Sekolah tidak terlepas dan inovasi dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan adanya inovasi atau motivasi kepala sekolah dapat memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Kajian ini untuk mendeskripsikan dan mencari tau motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 PALOPO. Sebagai perbandingan dikemukakan beberapa basil kajian yang telah dilakukan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh:

1. Evita Mawirianti (2014) yang berjudul Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 131 JAKARTA SELATAN. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan prinsip dalam memberikan dorongan dan arahan melalui motivasi. Alasan penulis mengambil studi di SMPN 131 Jakarta Selatan adalah peningkatan guru pertunjukan ditunjukkan dengan meningkatkan jumlah siswa di sekolah itu. ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik dalam data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek adalah prinsip, wakil prinsip, 10 guru dari 42 guru. Hasil peneitian bahwa peran prinsip sebagai motivator di SMPN 131 Jakarta Selatan telah mampu meningkatkan kinerja guru meskipun Prinsipnya belum memberikan Peningkatan guru pertunjukan dibuktikan dengan penilaian

kinerja guru pada 2013-2014 yaitu pertunjukan sudah bagus dan tumbuh setiap tahun.⁴

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan. yang sangat banyak dengan penelitian yang dilakukan penyusun, baik itu dari judul, tujuan penelitian, teknik pengumpulan data maupun metode penelitian yaitu Kualitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu teori yang di gunakan , objek pada penelitian ini yaitu SMPN 131 Jakarta Selatan. Sedangkan objek penelitian saya yaitu SMPN 3 Palopo.

2. Septiana Widia Ningrum (2014) yang berjudul kepala Sekolah sebagai Motivator bagi peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja guru dan usaha yang di lakukan kepala sekolah sebagai motivator bagi peningkatan kinerja guru serta mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah sebagai motivator bagi peningkatan kinerja guru di sekolah itu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan di lakukan dengan observasi, interview, serta dokumentasi. Teknik analisis data di lakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kinerja guru sudah mencakup kemampuan pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial guru. (2) Usaha yang dilakakukan kepala sekolah adalah dengan mendorong para guru untuk mengikuti diklat.

⁴ Evita Mawirianti, *Role Of School Head As a Motivator In Improving Teacher Performance* (Universitas Islam Hidayatullah Jakarta 2014), h. 8.

seminar, KKG. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi dengan memberikan hadiah, melaksanakan kunjungan kelas sesuai dengan kesepakatan yang di buat guru dengan Kepala Sekolah, menyediakan dan menambah alat praga pendidikan atau media pembelajaran yang di perlukan, dan memberikan kesempatan guru untuk melanjutkan studi. (3) faktor pendukungnya adalah semangat tinggi yang di miliki kepala sekolah, dana cukup, kepribadian guuru yang mudah di ajak kerja sama serta sarana dan prasarana memadai. Sedangkan faktor penghambatnya adalah jadwal kunjungan kelas yang meleset karna kesibukan kepala sekolah, kemampuan para guru yang menerima teknologi sudah berkurang karna faktor usia, dan karna adanya guru yang kurang merespon.

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan. yang sangat banyak dengan penelitian yang dilakukan penyusun, baik itu dari judul, tujuan penelitian, teknik pengumpulan data maupun metode penelitian yaitu Kualitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu teori yang di gunakan, Isi dari kajian teori Dan objek pada penelitian ini yaitu Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sedangkan objek penelitian saya yaitu SMPN 3 Palopo.

3. Asih Rahayu (2014) yang berjudul Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Pengoptimalan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Smk Yayasan Pendidikan Ekonomi (Ype) Cilacap Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator untuk mengoptimalkan kinerja guru dan karyawan di SMK YPE Cilacap. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru, dan

karyawan SMK YPE Cilacap. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator untuk mengoptimalkan kinerja guru dan karyawan di SMK YPE Cilacap yaitu dengan 1) membuat empat program, yaitu a) memfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah, b) mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar dengan membuat program tahunan, program semester, dan rencana program pembelajaran (yang mengikuti kurikulum terbaru, yakni kurikulum 2013), c) penyediaan sarana dan prasarana, dan d) menegakkan disiplin di lingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja; 2) pelaksanaan program kerja berjalan cukup baik. Meskipun masih ada kendala, kepala sekolah bersikap tanggap terhadap permasalahan yang ada dan melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung; dan 3) kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dan karyawan mulai dari proses pelaksanaan sampai dengan pembuatan laporan hasil kerja.

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan. yang sangat banyak dengan penelitian yang dilakukan penyusun, baik itu dari judul, tujuan penelitian, teknik pengumpulan data maupun metode penelitian yaitu Kualitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu Judul teori yang di gunakan, Isi dari kajian teori hasil penelitian teknik analisis data teknik keabsahan data Dan

objek pada penelitian ini yaitu SMK YPE Cilacap. Sedangkan objek penelitian saya yaitu SMPN 3 Palopo.

B. Deskripsi Teori

1. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. “Pemimpin adalah orang yang melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu, agar orang lain mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan”.⁵

Dengan demikian, kepala sekolah merupakan pimpinan satuan pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah serta mempunyai pengaruh yang besar pula dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo bahwa “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.⁶ Tugas tersebut harus dapat dipertanggung jawabkan dan dilaksanakan dengan baik, agar kepala sekolah dapat menjadikan sekolahnya menjadi sekolah yang berkualitas.

⁵ Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Balai Aksara-Yudhistira, 1982), cet.1. h. 5-6.

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. 7. h. 83.

Menurut James M Lipham yang dikutip oleh Euis Karwati dan Donni Juni Priansa dalam bukunya kinerja dan profesionalisme kepala sekolah mengatakan bahwa “kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka”.⁷ Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh bawahannya agar sasaran dari tujuan yang ingin dicapai dalam suatu program yang dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik pula sehingga tercapailah tujuan tersebut. Hal ini menunjukkan pula bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan arah dari tercapainya tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Mulyasa dalam bukunya Menjadi Kepala Sekolah Profesional, mengatakan bahwa “kepala sekolah adalah manajer pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan”.⁸

Mulyasa juga dalam bukunya manajemen dan kepemimpinan sekolah mengatakan bahwa: “Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat”.⁹

⁷ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Jakarta: ALFABETA, 2013), cet. 1, h. 37.

⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), cet. 11, h. 37.

⁹ Mulyasaa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 36.

Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Q.S. Al Baqarah / 2 : 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"¹⁰

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kekuasaan penuh untuk menentukan arah bagi lembaga yang di ampunya dan mempunyai tanggung jawab penuh untuk mengelola segala kegiatan di lembaga tersebut berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan guna pencapaian tujuan bersama.

b. Tugas Kepala Sekolah Sebagai EMASWIPIK

Dengan menggunkan filosofi yang mendasari ajaran-ajaran confusius dalam *The Analects of Confusius, Crouse* (1998) mengidentifikasi 7 faktor yang menjadi esensi kepemimpinan, yaitu : disiplin diri (*self-discipline*), tujuan (*Determination*), pencapaian (*Accomplishment*), tanggung jawab (*Responsibiliti*), pengetahuan (*knowledge*), jenjang (*leadership*) dan keteladanan (*Example*). Faktor-faktor tersebut seyogianya dilatih dan diterpkan oleh kepala sekolah dalam upaya mewujudkan kehidupan sekolah yang efektif.

¹⁰ Al- Aliyy, *Al-qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), h. 6.

a. Disiplin Diri (*self-discipline*)

disiplin berarti kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan, ketentuan atau prinsip tertentu. Disiplin diri (*self-discipline*) berarti ketaatan terhadap peraturan ketentuan atau prinsip yang cocok untuk dirinya. Kepala sekolah yang berlatih dan menerapkan disiplin diri adalah kepala sekolah yang senantiasa hidup dengan seperangkat aturan atau prinsip yang cocok dengan dirinya. Kinerja kepala sekolah yang memiliki disiplin yang tinggi tidak memerlukan motivasi dari luar karena disiplin diri menjadi unsur dasar yang mengontrol setiap langkahnya dalam memimpin, baik ketika menetapkan kelompok yang akan dipimpin dan aturan serta tindakan yang akan dipilih tanpa memikirkan dan memperdulikan pikiran orang dan kusekuensi dari keputusan atau tindakannya.

b. Tujuan (*Determination*)

Dalam rangka menciptakan moral dan semangat tinggi warga sekolah dalam belajar, kepala sekolah harus mengembangkan tujuan (*determination*) yang kuat untuk mencapai visi bersama. Kepemimpinan yang kuat harus memulai tindakan dengan tujuan yang jelas. Seperti anjuran Stephen Copy, *begin with end*. Visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ingin dicapai senantiasa dikomunikasikan dengan bijaksana dengan warga sekolah dan seluruh *stackholder* pendidikan dapat terinvestasi langsung melalui disiplin diri yang telah dipupuk bersama dan telah menjadi bagian dari kehidupan sekolah. Disiplin diri yaitu sikap teguh dalam keputusan dan tindakan merupakan hal paling dasar dan menentukan dalam mencapai reputasi tujuan.

c. Pencapaian (*Accomplishment*)

Pencapaian (*Accomplishment*) yang diwujudkan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan memuaskan merupakan esensi kepemimpinan. Kepala sekolah yang berhasil bukanlah karena sekolah yang dipimpinnya memiliki guru dengan kualifikasi tinggi (s1 atau s2), tetapi karena memiliki guru berkinerja tinggi dalam pembelajaran sehingga peserta didik menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Pencapaian atau keberhasilan hanya dapat diperoleh dengan disiplin diri dan tinggi dalam mengembangkan tujuan yang tak tergoyahkan untuk mencapai visi bersama. Pencapaian tidak hanya ditentukan oleh apa yang dikerjakan tetapi yang lebih penting adalah bagaimana mengerjakannya. Pencapaian hanya dapat diperoleh oleh orang yang bersemangat, bertanggung jawab, bijaksana, tegas, teguh dalam pendirian dan bersikap disiplin diri.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

esensi kepemimpinan bukanlah hak tetapi tanggung jawab (*responsibility*). Tanggung jawab terbesar pemimpin adalah memahami situasi yang sesungguhnya dengan tenang yang harus diikuti kecerdasan dan ketegasan, kemudian mengambil keputusan dengan cepat untuk dilaksanakan. Sembilan tanggung jawab yang harus dimiliki pemimpin yang efektif, yaitu : 1) memandang dengan jelas ketika melihat, 2) mendengar dengan tepat ketika menengar, 3) berfikir dengan seksama ketika berbicara, 4) bertanya dengan kritis ketika ragu, 5) menunjukkan sikap hormat ketika melayani, 6) tetap tenang ketika dihantam, 7) mempertimbangkan konsekuensi ketika mengambil keputusan, 8) memberikan hasil yang baik ketika bekerja, dan 9) melakukan yang benar ketika bertindak.

e. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*Knowledge*) adalah mengerti bahwa mengerti sesuatu saat memang tau dan mengakui bahwa tidak mengetahui saat memang tidak tau. Pengetahuan tidak berasal dari intuisi melainkan dari hasil studi dan pengalaman. Pengetahuan yang luas dan inovatif merupakan esensi kepemimpinan. Penggunaan inovasi menggunakan faktor keberhasilan yang penting dalam kepemimpinan. Keberhasilan inovasi didasarkan pada kegagalan eksperimen. Makin besar keleluasaan diberikan untuk bereksperimen dalam organisasi, makin besar peluang untuk belajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempertimbangkan metode dan sikap Tomhas a. Edison dalam menciptakan berbagai kemajuan kecil dan penemuan besar edison membangaun sebuah teori dan menggunakannya sampai teori tersebut tidak dapat dipertahankan lagi, membuangnya dan teori lain muncul.

f. Jenjang (*leadership*)

Crouse menempatkan jenjang (*leadership*) sebagai salah satu faktor yang menjadi esesni kepemimpinan jenjang berarti pemimpin memahami ciri-cirikhas kontrak sosial dan moral antara pemimpin dan pendukungnya. Istilah jenjang digunakan oleh Crouse untuk memberikan gambaran visual yang jelas bahwa pemimpin bertanggung jawab membawa kelompoknya menaiki tangga yang tinggi dengan cepat untuk mencapai tujuan-tujuannya semua anggota kelompok harus berhati hati agar tangga tidak terjuangkal.

g. keteladanan (*Example*)

keteladanan (*Example*) adalah tindakan pemimpin menjadi contoh tindakan-tindakan pendukungnya. Dalam situasi pemimpin itu ditaati dan ditiru. Untuk itu pemimpin, kapanpun harus memperlihatkan sikap ideal melalui tindakannya sendiri. Pemimpin itu adalah idola orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang diidolakan yaitu pemimpin memiliki karakter yang kuat. Muhammad Saw salah satu contohnya semua orang yang telah berkecukupan (Syahadat) masuk dalam kelompoknya (Islam) menaati dan menirunya dalam cara berfikir, bertindak, bersikap meskipun tidak pernah bertemu dengannya secara langsung. Semua pikiran, tindakan, atau sikap yang ingin ditiru hanya dapat dibaca melalui riwayat secara bersambung (hadits) yang disampaikan oleh para sahabatnya.¹¹

c. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Motivator merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.¹² Dorongan tersebutlah yang menjadi penggerak untuk melakukan sebuah tindakan nyata dalam pemenuhan suatu kebutuhan tersebut. Seorang pemimpin pendidikan tentunya harus bisa menjadi penggerak di lembaganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekolah, penggerak disini dalam artian memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya dalam rangka memenuhi kebutuhan sekolah tersebut demi tercapainya tujuan sekolah.

¹¹ Hilal Mahmud, *Aministrasi Pendidikan (Menuju Sekolah efektif)*, (Makassar : Aksara Timur, 2015), h. 59-61.

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), cet. 5, h. 3.

Tugas dan fungsi kepala sekolah tentunya tidak sedikit salah satunya adalah sebagai motivator yang kita artikan disini adalah sebagai pendorong atau penggerak yaitu bagaimana kepala sekolah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

Kepala sekolah harus mampu memotivator atau mendorong bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk senantiasa eksis terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang dapat merangsang bawahannya (tenaga pendidikan dan kependidikan) untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kepala sekolah mempunyai peran sebagai manajer di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mempunyai delapan fungsi dari seorang manajer seperti yang dikemukakan oleh Stoner (Wahjosumidjo, 2011 : 97) yaitu :

- 1) Kepala sekolah bekerja dan melalui orang lain

Dalam fungsi ini kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.

- 2) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan.

Kepala sekolah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan.

- 3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi sebagai persoalan.
- 4) Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konsepsional.
- 5) Kepala sekolah sebagai juru penengah (mediators).
- 6) Kepala sekolah sebagai politisi (politicians)
- 7) Sebagai seorang politisi, berarti kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh kedepan
- 8) Kepala sekolah adalah seorang diplomat
- 9) Kepala sekolah adalah wakil resmi dari sekolah yang dipimpinnya.
- 10) Kepala sekolah berfungsi sebagai pengambil keputusan yang sulit.¹³

Seorang kepala sekolah setidaknya harus memiliki kompetensi dasar manajerial seperti yang di kemukakan oleh wahjosumidjo (2011: 101):

a. Keterampilan teknis (*Technical skill*)

Keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas tertentu. Dalam hal ini seorang kepala sekolah dituntut untuk menguasai metode, proses, prosedur, dan teknik dalam melaksanakan satu tugas . kemampuan memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan, yang diperlukan dalam mendukung kegiatan. Contoh dalam menyampaikan informasi kepala sekolah mengadakan rapat dalam penyampaianya kepala sekolah

¹³ Stoner, *kepala sekolah sebagai seorang manajer*, (yogyakarta : Graha Ilmu 2011), h. 101

melakukan presentasi dengan menggunakan power point yang didukung LCD.

b. Keterampilan manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan yang menunjukkan kemampuan seorang kepala sekolah di dalam bekerja melalui bawahannya secara efektif dan membina kerjasama.

c. Keterampilan (*Conceptual*)

Keterampilan yang menunjukkan kemampuan dalam hal berfikir, seperti menganalisis suatu masalah, memutuskan dan memecahkan masalah dengan baik.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pencapaian tujuan pendidik.

Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui : pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁴

Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan adalah salah satu faktor terpenting dalam memenuhi rasa nyaman dan aman pada diri seseorang. Oleh karenanya pengaturan lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Untuk itu kepala sekolah harus dapat membangkitkan semangat tenaga

¹⁴ Mulyasa. *op. cit.*, h. 120.

kependidikan, agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan demikian diperlukan pengaturan lingkungan fisik yang baik untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada bawahannya dalam bekerja, guna mendorong penyelesaian kerja yang optimal. Adapun pengaturan lingkungan fisik menurut Mulyasa, yaitu mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Pengaturan suasana kerja, dalam bekerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk dapat bekerja dengan baik. Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat menumbuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan lingkungan yang kondusif seseorang dapat merasa nyaman dan pada akhirnya terdorong atau tergerak untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang baik atau harmonis dengan bawahannya serta menciptakan lingkungan yang kondusif yaitu nyaman, aman dan menyenangkan. Hal tersebut dilakukan agar bawahan mau bekerja dengan penuh semangat dan secara optimal.

Disiplin, dalam meningkatkan taraf kerja yang baik kiranya kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan kepada semua bawahan termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada

bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam bekerja salah satunya dalam penyelesaian tugas. Melalui disiplin tersebut diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas sekolah.

Dorongan, untuk menggerakkan bawahan agar mau bekerja secara optimal dan penuh dengan rasa semangat tentunya kepala sekolah harus terus memotivasi bawahannya. Karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, khususnya pada pemberian motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus terus memperhatikan motivasi tenaga kependidikan.

Penghargaan. Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah dan sebagainya yang diberikan atas dasar prestasi kerja yang baik.

Penyediaan sumber belajar, untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya.

Adapun peran kepala sekolah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- a) Menerapkan manajemen yang terbuka
- b) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas
- c) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- d) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja
- e) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh
- f) Evaluasi.¹⁵

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movire* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi erupakan hal yang penting karna dengan adanya motivasi di setiap individu atau kariyawan, maka di harapkan mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prokduktivitas kerja yang tinggi.¹⁶

¹⁵ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *op. cit.*, h. 91.

¹⁶ Melayu S.P. Hasibuan, *organisasi dan motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 92.

Dalam kamus lengkap bahasa Indonesia motivasi secara etimologis diartikan sebagai alasan dan dorongan.¹⁷ Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (Kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka *motivasi* dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Menurut Wina Sanjaya, “motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu.”¹⁸ Ini berarti bahwa ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri atau oleh manusia lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat J. Winardi, bahwa motivasi adalah “suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif”.¹⁹

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan* (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 491.

¹⁸ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), cet. 1, h. 250.

¹⁹ J. Winardi, *Motivasi Pemativasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 6.

Adapun menurut N. Manulang yang dikutip oleh Suhendra dan Murdiyah Hayati dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mendefinisikan motivasi sebagai motivator “pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki”.²⁰

Menurut Mc. Donald, Motivasi adalah “Perubahan *energy* dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”.²¹

Firman Allah dalam Q.S. Ash-Syarh / 94 : 5-6

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ

Terjemahnya : “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Asy-Syarh : 5-6)”²²

Selain itu istilah motivasi berasal dari kata *Motive* yang di artikan sebagai kekuatan yang berada di setiap individu, yang menyebabkan setiap individu itu bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat di amati secara langsung, namun dapat di

²⁰ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006), cet. 1, h. 91.

²¹ Sardiman A.M., *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 73.

²² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Cet. 10; di Ponegoro: Jawa Barat, 2013), h. 596.

interpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya tingkah laku tertentu.²³

Tingkah laku seseorang di pengaruhi serta di rangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. rangsangan timbul dari diri sendiri (Internal) dan dari luar (Eksternal). Kemudian, rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.²⁴

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang timbul pada dalam diri seseorang sehingga orang tersebut bertindak atau berbuat sesuatu tertentu untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu pula dan motivasi ini juga dapat ditimbulkan oleh orang lain seperti kepala sekolah yaitu dengan memberika semangat dan inspirasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang sangat pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Inti pemberian motivasi adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan.

b. Teori Motivasi

1) Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan, bahwa hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat di gunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Menurut ahli jiwa Maslow, dijelaskan bahwa dalam motivasi itu

²³ Hamzah B, Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 3.

²⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 191.

ada hierarki maksudnya motivasi itu ada tingkatan-tingkatannya, yakni dari bawah ke atas.²⁵

a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*). Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi manusia. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.

b) Kebutuhan keselamatan (*safety needs, security needs*). Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.

c) Kebutuhan berkelompok (*social needs, love needs, belonging needs, affection needs*). Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki.

d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*), setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment needs, self-expression needs*). Setelah kebutuhan

²⁵ Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h.121.

penghargaan terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri, atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggitingginya.²⁶

c. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan kita. Karena motivasi mempunyai dua fungsi, yaitu : (1) mengarahkan, (2) mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan.²⁷

a) Mengarahkan (*directional function*)

Motivasi dapat berfungsi mengarahkan apabila sesuatu sasaran atau tujuan merupakan sesuatu yang diinginkan oleh individu, sehingga motivasi berperan mendekatkan individu pada pencapaian suatu tujuan.

b) Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activating and energizing function*)

Motivasi dapat berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan apabila motivasi yang didapat besar atau kuat, maka seseorang akan melakukan suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh, terarah dan penuh semangat, sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar.

²⁶ Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), cet. 2, h, 255-258.

²⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009), cet. 5, h. 62.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi berfungsi mengarahkan, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Arah tersebutlah yang nantinya diharapkan dapat membawa pada suatu keberhasilan. Selain itu motivasi juga berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan, apabila dalam suatu kegiatan didalamnya terdapat motif yang kuat, dan kekuatan tersebutlah yang menjadi pendorong atau penggerak dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Bila dilihat dari fungsinya tentunya motivasi sangat penting bagi kehidupan kita, karena motivasi dapat menjadi penggerak yang dapat mengarahkan kepada suatu hasil (tujuan). Terlebih lagi pada dunia pendidikan, hendaknya kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi kepada guru agar guru terdorong untuk semangat dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Untuk itulah motivasi dapat dibedakan menjadi :

a. Menurut sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan menjadi dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik.

1) Motif intrinsik, motivasi yang memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya.

2) Motif ekstrinsik, timbul karena ada rangsangan dari luar individu.

Yang memotivasi adalah orang lain bukan dari dalam diri sendiri.²⁸

b. Menurut sifatnya motivasi dibedakan atas tiga macam, yaitu :

²⁸ Hamzah B. Uno, *op. cit.*, h. 4.

- 1) Motivasi takut atau fear motivation, individu melakukan sesuatu perbuatan karena takut.
- 2) Motivasi insentif atau incentive motivation, individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- 3) Sikap atau attitude motivation atau self motivation. Motivasi ini lebih bersifat intrinsik, muncul dalam diri individu.²⁹

c. Menurut prakteknya motivasi dibedakan atas dua jenis antara lain (biasanya dipraktekkan pada perusahaan) :

- 1) Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
- 2) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik motivasi.³⁰

Dalam uraian tersebut maka dalam hal ini penulis mengambil kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi ini dapat dibedakan menjadi dua bagian penting, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Namun demikian antara motivasi tersebut, motivasi intrinsiklah yang paling berpengaruh dan tahan lama serta dapat memberikan hasil yang memuaskan pada diri seseorang, karena motivasi ini timbul atas dasar kesadaran sendiri untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

e. Indikator Motivasi

²⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *op. cit.*, h.63.

³⁰ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *op. cit.*, h. 93.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland (dalam mangkunegara 2013;97) mengemukakan adanya tiga kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

- a. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- b. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berfiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Guru

Istilah guru berasal dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang memiliki arti orang yang mengajar. Dengan demikian orang-orang yang profesinya mengajar disebut guru.³¹ Selain mengajar guru juga dituntut untuk mendidik siswanya. Pengertian pendidik tersebut menurut Langeveld yang dikutip oleh M. Alisuf Sabari adalah “orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan atau kedewasaan seorang anak”.³²

³¹ Najib Sulhan, *Karakter Guru Masa Depan*, (Surabaya : PT Temprina Media Grafika, 2011), cet. 1, h. 1.

³² M. Alisuf Sabri, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : CV Pedoman Ilmu Jaya, 1999), cet. 1, h. 8.

Menurut Jejen Musfah “guru merupakan organisator pertumbuhan pengalaman siswa. Guru harus dapat merancang pembelajaran yang tidak semata menyentuh aspek kognitif, tetapi juga dapat mengembangkan keterampilan dan sikap siswa”.³³

Adapun Menurut Kunandar “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab atas pendidikan atau pendewasaan seorang anak melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap.

b. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa berarti kerja.³⁵ Kinerja berasal dari kata *Job Performance/actual performance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan seerta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.³⁶ Dalam kamus besar bahasa

³³ Jejen Musfah, *Peningkatan Kopetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), cet, 1. h. 32.

³⁴ Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT Raya Grafindo Persada, 2007), h.54.

³⁵ Wikipedia Bahasa Indonesia, *Kinerja*. <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>. 19-01-17.13.25 WIB

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), h. 67.

Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang di capai, prestasi di perhatikan, kemampuan kerja. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.³⁷

Menurut Husaini Usman “kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Produknya dapat berupa layanan jasa dan barang. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih”.³⁸

Menurut Husaini Usman, kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula, produknya dapat berupa layanan jasa dan barang. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih.

Seperti yang di jelaskan dalam ayat Q.S. At-Taubah / 9 : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), cet. 10, h. 67.

³⁸ Husaini usman, op. cit., h. 489.

Terjemahnya: dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (at-Taubah:105)”³⁹

Dari pendapat pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pegayaan dan program remedial.⁴⁰

c. Pengertian kinerja guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.⁴¹

³⁹ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Cet. 10; di Ponegoro: Jawa Barat, 2013), h. 203.

⁴⁰ [Http://Ipmp.Wordpress.com](http://Ipmp.Wordpress.com) diakses tanggal 16 Desember 2015.

⁴¹ Kusmianto, *Panduan penilaian kinerja guru* (jakarta : Erlangga, 1997), h. 49.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴²

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

⁴² Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat 2.

Bernardin dan Russel berpendapat *“Performance is Defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period.”*⁴³

Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah *Output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa menyatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pencapaian kerja, hasil kerja.⁴⁴

Berkaitan dengan kinerja guru, Leo Anglin berpendapat *“Your success will depend upon your flexibility and your ability to view teaching as an everchanging process that reflects the society in which it occurs.”*⁴⁵ Maksudnya, kesuksesan kinerja guru tergantung pada keluasan dan kecerdikan pandangan dalam mengajar sebagaimana terjadinya proses perpindahan yang terjadi dalam masyarakat.

Selanjutnya Leo berkata *“A social system is no doubt, infinitely more complex than a simple mechanical system, but it does follow some principle, in other words, a change in one of the units affects not only the other units but the performance of the entire system.”*⁴⁶ Maksudnya, sistem sosial itu ragu dan tidak ditetapkan, tetapi mengikuti sistem ilmu mekanik (mesin yang berlaku), juga tidak mengikuti satu unit sistem tetapi mengikuti beberapa sistem.

⁴³ [https:// wandhie Wordpress. Com](https://wandhie.wordpress.com), Diakses tanggal 16 Desember 2015

⁴⁴ E. Mulyasa, *menjadi guru profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h.

⁴⁵ Leo Anglin, *Teaching What It's All About*, (New York; Publishers, 1982), h. 4

⁴⁶ *Ibid.*, h. 5.

Menurut Teori Gibson dalam Supardi bahwa kinerja guru di pengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu Variabel Individu, Variabel Organisasi dan Variabel psikologi.⁴⁷

Menurut Donni Juni Priansa bahwa kinerja merupakan Kinerja yang di capai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.⁴⁸ Sekolah merupakan jaringan budaya yang dapat menjadi ukuran dari seua panutan budaya yang ada di sekelilingnya. Sebagaimana pendapa Leo “*Schools, in crarrying out their transmitter of thr culture role can be viewed as a barometer that reflect the complexcity of the surrounding culture.*”⁴⁹

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu wujud prilaku yang dimiliki guru dengan orientasi prestasi, prestasi tersebut dalam artian keberhasilan yang ingin dicapai, dan wujud prilaku dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pemebelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan demikian ada dua hal yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang termaksud guru. *Pertama*, pada faktor kemampuan. Guru harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dalam artian ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

⁴⁷ Supardi, Op.Cit, h. 19.

⁴⁸ Donni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guuru* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 79.

⁴⁹ Leo, Op.Cit, h. 4.

keahliannya. Karena ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Misalnya guru yang ahli pada bidang matematika, maka sebaiknya guru tersebut mengajar matematika bukan mengajar pelajaran agama atau yang lainnya. Bila hal itu terjadi tentunya akan berpengaruh pada hasil kinerja guru tersebut.

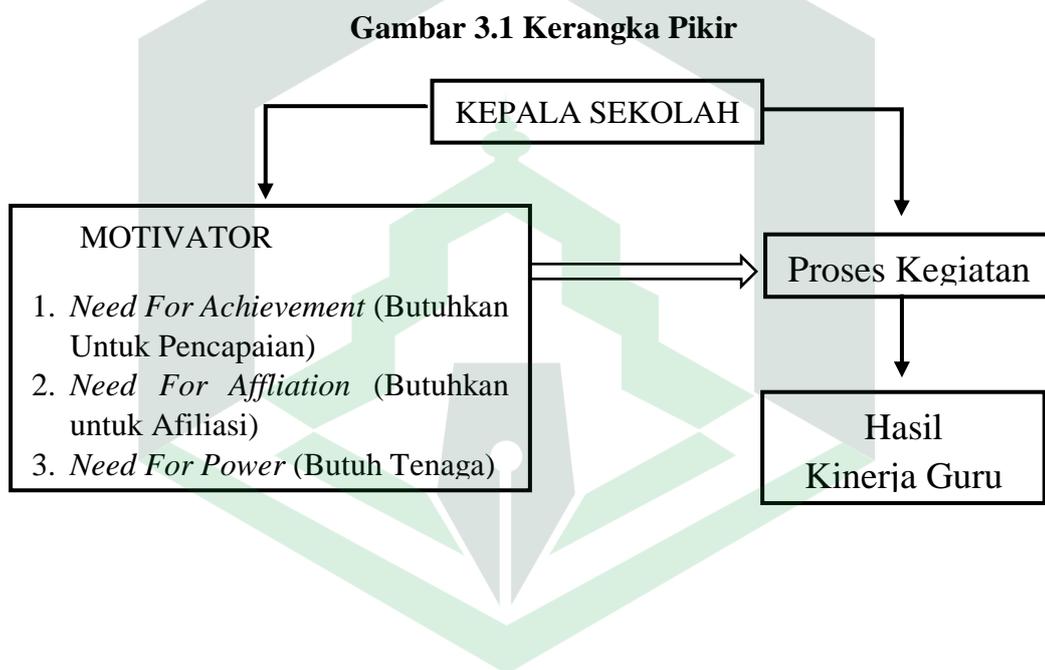
Kedua, pada faktor motivasi. Motivasi bisa berasal dari intern dan ekstern. Dari intern yaitu guru harus mempunyai motivasi atau semangat. mengajar yang kuat yang timbul dari hati nurani bukan hanya mengejar gaji yang dihasilkan dari profesinya. Dan dari ekstern yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin harus terus memperhatikan motivasi guru sebagaimana perannya sebagai motivator. Bila guru mempunyai motivasi yang lemah baik dari intern atau ekstern, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja guru karena guru akan kurang bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.

C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan para pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, membimbing menunjukkan dan mengarahkan guru, pegawai, siswa dan segenap warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Meningkatkan kinerja guru dapat di lihat dari indikator, mutu masukan, mutu proses, mutu SDM, mutu fasilitas, mutu manajemen, dan biaya. Maka perlu ada dukungan dari kemampuan manajerial kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah hendaknya dapat menjalankan fungsi dan pemimpin sekaligus sebagai manager. Disamping itu sekolah sebagai agen perubahan, maka kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan keterampilannya dalam memotivasi para guru, apabila kepala sekolah ingin sekolah yang dipimpinnya

menjadi lebih efektif. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap meningkatkan kinerja guru.

Untuk menciptakan meningkatkan kinerja guru perlu kita ketahui tentang dimensi kualitas terlebih dahulu. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan. Sehingga dapat digambarkan sebagai berikut.



IAIN PALOPO

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Penelitian dan Jenis Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini mempunyai ciri khas yang terletak pada tujuan. Penelitian deskriptif (*descriptive research*) ini dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena dan kenyataan yang terjadi yaitu dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti,⁵⁰ mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru Di SMPN 3 Palopo. Penelitian deskriptif (*descriptive research*) ini dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena dan kenyataan yang terjadi.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan hasil kerja guru di SMPN 3 Palopo yang berfokus pada 1) Kemampuan sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru, 2) kemampuan mengusung program peningkatan kinerja guru.

C. Definisi Istilah

⁵⁰ Sanafiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Cet. 4; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 20.

Definisi oprasional berarti batasan masalah secara oprasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang di nyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis mencantumkan definisi oprasional dalam proposal ini. Judul oprasional ini adalah kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru dengan pengertian sebagai berikut.

1. Kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan gabungan kata yang dijadikan satu hingga mempunyai makna tersendiri. Kedua kata tersebut adalah Kepala dan Sekolah. Kata Kepala adalah pemimpin dalam suatu lembaga. Adapun Sekolah adlah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁵¹

Kepala sekolah adalah guru yang di beri tugas khusus untuk mengelola sekolah, membuat kebijakan, mengatur tata tertib dan oprasionalisasi Sekolah sehingga tidak terjadi kesemrawutan atau di beri kepercayaan untuk menjadi pemimpin sekaligus meneger sekolah.⁵²

2. Motivator

Motivator adalah orang yang memiliki profesi atau pekerjaan dengan memberikan motivasi kepada orang lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Motivator disebutkan memiliki dua arti: orang (perangsang) yang

⁵¹ Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta PT. Raja Grafindo Perssada. 2007), h. 83.

⁵² Aan Komariah. *Visionary leadership menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2005), h. 3

menyebabkan timbulnya motivasi paa orang lain untuk melaksanakan sesuatu, pendorong, dan penggerak.⁵³

3. Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.⁵⁴

D. Lokasi penelitian & Waktu Penelitian

Kajian tentang Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru merupakan objek penelitian yang sangat luas, untuk memberikan pemahaman yang mendalam peneliti memfokuskan pada penerapan metode dan problematikanya. Dalam hal ini penelitian mengambil tempat penelitian di SMPN 3 Palopo.

E. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data penelitian secara langsung.⁵⁵ Sumber data primer dalam penelitian adalah aktivitas Kepala

⁵³ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001. h. 756.

⁵⁴ Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Erlangga, 1997), h. 49.

⁵⁵ Joko P. Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 88.

Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru Di SMPN 3 Palopo.

2. Data Sekunder

Jenis data sekunder adalah jenis data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok, atau dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang mampu atau dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok.⁵⁶ Adapun sumber data yang mendukung data melengkapi sumber data primer adalah berupa buku, jurnal, majalah dan pustaka, lain yang berkaitan dengan tema penelitian. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sumber data sekunder adalah buku dan jurnal referensi yang berhubungan dengan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian sangat penting karena merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan data atau informasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian *kualitatif* maka instrumen kuncinya adalah peneliti sendiri. Selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrumen pelengkap setelah jenis data jelas. Adapun instrumen yang dimaksud yaitu:

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumentasi

⁵⁶ Suryadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h. 85.

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data peneliti juga melakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo. Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. Responden yang dilibatkan terdiri dari kepala sekolah, para guru dan staf Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo.

Data sekunder diperoleh dari kepala sekolah, Kepala urusan Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo, dan lembaga pendukung yang terkait dengan faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo.

Wawancara dilakukan dengan cara terbuka, dimana informan mengetahui peneliti dan dengan resmi sesuai kesepakatan jadwal melakukan wawancara di lokasi penelitian.

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung untuk memperoleh pengamatan langsung untuk mendapatkan data primer dan fakta yang terdapat di lokasi penelitian tentang faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo. Dalam melakukan observasi ini, peneliti melakukan observasi dengan perlengkapan seadanya yang di perlukan peneliti. Pengumpulan data melalui studi pustaka

dilakukan untuk mendapatkan data tentang Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru. Di SMPN 3 Palopo.

Dokumentasi adalah metode yang menggunakan bahan klasik untuk meneliti perkembangan yang khusus yaitu untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan tentang apa, mengapa, kenapa, dan bagaimana.

Adapun menurut Suharsimi Arikunto bahwa metode dokumentasi adalah cara mencari tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majala dan sebagainya.⁵⁷

Metode dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data mengenai metode menghafal yang digunakan. Dengan metode ini akan menganalisa hasil belajar berupa hafalan siswa yang sudah diberikan oleh guru.

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai data-data kualitatif dan kondisi aktual meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Palopo.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *analisis kualitatif* untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Analisis yang digunakan adalah interaktif fungsional yang berpangkal dari empat kegiatan yaitu pengumpulan data, penyajian data, dan verifikasi data :

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.206.

- a. Pengumpulan data, pengumpulan data diartikan sebagai suatu proses kegiatan pengumpulan data melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi untuk memperoleh data yang lengkap.
- b. Reduksi data adalah proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi. Reduksi data merupakan bentuk analisis data yang menajamkan, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara yang sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasikan.
- c. Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- d. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data adalah kegiatan mencari arti, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat dan proposisi. Kesimpulan juga diverifikasikan selama penelitian berlangsung. Verifikasi adalah berupa penarikan kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama penyimpulan, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan.

I. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan (trigulasi sumber data) yaitu observasi yang dilakukan secara berulang-ulang dan memperoleh data yang sah dengan menggunakan *linear snowball sampling* sehingga ditemukan teori yang tepat.

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 3 Palopo

SMP Negeri 3 palopo berdiri sejak tanggal 1 april 1979 yang merupakan hasil integrasi dari Sekolah Menengah Ekonomi Pertama (SMEP) Negeri Palopo sebagai nama pertama Sekolah tersebut, sebelum menjadi SMP Negeri 3 Palopo.

Perubahan Sekolah Menengah Ekonomi Pertama (SMEP) Negeri Palopo menjadi SMP Negeri 3 Palopo, sesuai dengan SK Kepala Kantor Pendidikan dan Kebudayaan (P & K) Sulawesi Selatan Nomor : H.01.4 1979, tanggal 1 April 1979, tentang Perubahan nama SMEP Negeri Palopo menjadi SMP Negeri 3 Palopo.

Sejak berdirinya SMP Negeri 3 Palopo tahun 1979, telah terjadi beberapa kali pergantian kepemimpinan, yang telah dan sedang diangkat menjadi kepala sekolah SMP Negeri Palopo secara berturut-turut. Pada tahun 1979 sampai dengan tahun 1990 SMP Negeri 3 Palopo dipimpin oleh Drs. Kulmiddin Malik Daido. Pada tahun 1990 sampai dengan tahun 2000 SMP Negeri 3 palopo dipimpin oleh Drs. Hamid. Pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2004 SMP Negeri 3 Palopo dipimpin oleh Dra. Hj. Hudiah. Pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2013 SMP Negeri 3 Palopo dipimpin oleh Drs. Hj. Rasman, M.Si. Pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 SMP Negeri 3 Palopo dipimpin oleh Burhanuddin Semmaide, S.Pd.M.M. Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 SMP Negeri 3 Palopo

dipimpin oleh Kartini, S.Pd. M.Si. dan pada saat ini yang sedang menjabat adalah Drs. H. Basri M., M.Pd.⁵⁸

Adapun Visi dan Misi SMP Negeri 3 Palopo adalah sebagai berikut :

1) Visi

Terwujudnya Sekolah yang berakhlak mulia, berkualitas, kompetitif dan peduli lingkungan.

2) Misi

- a) Menumbuh kembangkan sikap, perilaku yang berlandaskan agama di sekolah.
- b) Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif kreatif, efektif, dan menarik sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki.
- c) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga sekolah baik prestasi akademik maupun non akademik.
- d) Membentuk sumberdaya manusia yang mampu dan berupaya melestarikan lingkungan hidup.
- e) Mencegah terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan.
- f) Menata lingkungan sekolah yang ramah, nyaman, sehat dan aman.
- g) Mendorong dan membantu dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan bakat dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam dunia pendidikan sarana dan prasarana termasuk komponen penting dalam pendidikan. Keadaan sangat dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal dan maksimal. Dalam peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo. Adapun sarana dan prasarana

⁵⁸ Dokumen Tata Usaha SMP Negeri 3 palopo Tahun 2020.

yang dapat menunjang keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah, ddi lihat dari sarana dan prarana.

2. Keadaan Sarana Dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah salah satu unsur yang menentukan keberhasilan proses pendidikan dan pengajaran. Penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran yang ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai dan lengkap, maka proses pembelajaran akan berlangsung dengan lancar menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah, sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi guru maupun siswa selama berada sekolah. Hambatan yang muncul dapat diatasi sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal yang penting juga diharapkan dengan tersedianya alat-alat atau fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pengajaran, baik oleh guru sebagai mengajar maupun siswa sebagai pelajar.

Tabel 4.1 Keadaan Sarana dan Prasarana SMPN 3 Palopo Tahun 2020

No	Jenis Bangunan	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kepala Sekolah dan Tata Usaha	1	Baik
2.	Ruang Guru, Uks dan Perpustakaan	1	Baik
3.	Ruang Kelas	30	Baik
4.	Kamar Kecil/WC	8	Baik
5.	Lapangan Upacara	1	Baik
6.	Halaman Sekolah	1	Baik
7.	Musholla	1	Baik

Sumber Data : Tata Usaha SMPN 3 Palopo, 30 Juni 2020

3. Keadaan Pendidik

Guru ialah seseorang yang memiliki tanggung jawab besar terhadap perkembangan siswa baik dari segi rohaniah ataupun jasmaniah, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah dan guru senantiasa menjadikan dirinya sebagai suri tauladan yang baik untuk siswanya. Guru tidak hanya mengajar di dalam kelas namun guru harus senantiasa memberi pengarahan, bimbingan, tuntunan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Pembelajaran yang berkualitas yang hanya diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.⁵⁹ Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.⁶⁰

Adapun jumlah keseluruhan Guru di SMPN 3 Palopo yaitu 65 orang terdiri dari 16 Guru laki-laki dan 49 guru perempuan yang terdiri dari guru tetap (GT) dan

⁵⁹ Barnawi & Muhammad Arifin *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta Ar-Ruzz Media 2012), h. 13-14.

⁶⁰ *Ibid.* Barnawi & Moammad Arifin h. 14.

guru honorer (GH). Adapun keadaan Guru dan Staf SMPN 3 Palopo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Keadaan Pendidik SMPN 3 Palopo Tahun 2020

No	Nama	Jenis PTK
1	Drs. H. Basri M.,M.Pd.	Kepala Sekolah
2	Zaynal,S.Ag.,MM	Guru Mapel Agama Islam
3	Dra.Rosmiati	Guru Mapel Agama Islam
4	Arhami,S.Ag	Guru Mapel Agama Islam
5	Nastiani, S.Th	Guru Mapel Agama Kristen
6	Hj. Hamriati Sahrudin,S.Pd	Guru Mapel Pendidikan Kewarganegaraan
7	Hj.Maliyana,S.Pd	Guru Mapel Pendidikan Kewarganegaraan
8	Drs. Tamrin	Guru Mapel Pendidikan Kewarganegaraan
9	Neti,S.Pd	Guru Mapel Pendidikan Kewarganegaraan
10	Hj. Ramalia,Sapa,S.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia
11	Hj. Ratnah,S.Pd.M.M.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia
12	Miske,S.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia
13	Ester Yuna,S.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia
14	Hj. Wahyuni, S.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia
15	Harnita, S.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia
16	Dra. Sunarti Said	Guru Mapel Bahasa Indonesia
17	Hadijah Idris, S.Pd	Guru Mapel Bahasa Indonesia



18	Hj. Andi Zam Zam	Guru Mapel Bahasa Indonesia
19	Rabia Syam, S.Pd.	Guru Mapel Bahasa Indonesia
20	Sandang, S.Pd	Guru Mapel Bahasa Inggris
21	Baso Aslamin, S.Pd.I; M.M.Pd	Guru Mapel Bahasa Inggris
22	Nismawati, S.Pd.M.M.Pd	Guru Mapel Bahasa Inggris
23	Jumiati Tahir, S.Pd.M.M.Pd	Guru Mapel Bahasa Inggris
24	Harbia, S.Pd	Guru Mapel Bahasa Inggris
25	Nursyamsi, S.Pd.	Guru Mapel Bahasa Inggris
26	Dra. Rusmin	Guru Mapel Matematika
27	Hairun Paripik, S.Pd	Guru Mapel Matematika
28	Jamaluddin, S.Pd; M.M.Pd	Guru Mapel Matematika
29	Hj. Muspida, S.Pd	Guru Mapel Matematika
30	Suhayati, S.Pd	Guru Mapel Matematika
31	Nurhayti, S.Pd	Guru Mapel Matematika
32	Bakri, S.Ag	Guru Mapel Matematika
33	Kasmiati, S.Pd	Guru Mapel Matematika
34	Dra. Hermin	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam
35	Hj. St. Hadija, S.Pd., M.Pd	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam
36	Kasmawati, A.Md.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam



37	Drs.Muh.Arasy,M.M	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam
38	Bahrn, S.Si.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam
39	Syamsuriati,S.Pd.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam
40	Reni,S.Si.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Alam
41	H. Sukri Muhammad,S.Pd.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
42	Dra.Albertina Parante	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
43	Hj. Suarti,S.Pd.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
44	Asriani, S.E.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
45	Rosita Ilyas, S.E.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
46	Dian Wahdaniah, S.Pd.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
47	Hj. Parida, S.Pd.	Guru Mapel Ilmu Pengetahuan Sosial
48	Rahmaningsih, S.Pd.	Guru Mapel Seni Budaya
49	Linus Leme, S.Pd.	Guru Mapel Seni Budaya
50	Rosita Syukur, S.Pd.I	Guru Mapel Seni Budaya
51	Dian Wahdaniah, S.Pd.	Guru Mapel Seni Budaya
52	Nursyamsi, S.Pd.	Guru Mapel Seni Budaya
53	Neti,S.Pd.	Guru Mapel Seni Budaya
54	Muh.Ibnu Kaldum S,Pd.	Guru Mapel Penjaskes
55	Il Aliadent, S.Pd.	Guru Mapel Penjaskes

56	Indarawati, S.Or.	Guru Mapel Penjaskes
57	Hadiana, S.Pd.	Guru Mapel Prakarya
58	Jamilah, S.Kom.	Guru Mapel Informatika
59	Hj. Widharty, S.Kom.,M.Pd.	Guru Mapel Informatika
60	Dra.Siliwati	Guru Bimbingan Konseling
61	Hj.Akriani,S.Pd.	Guru Bimbingan Konseling
62	Haderiani,S.Pd.	Guru Bimbingan Konseling
63	Hasriani, S.E	Guru Bimbingan Konseling
64	Syahraini Salata, S.Pd.	Guru Bimbingan Konseling
65	Laksmitha Dewi, S.Pd.	Guru Bimbingan Konseling
66	Mustainah, S.Pd.	Guru Bimbingan Konseling

Sumber data : Tata Usaha SMPN 3 Palopo 30 Juni 2020.

4. Hasil Wawancara

Berkenaan dengan kepala sekolah sebagai motivator yang di lakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan hasil kerja guru. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. H. Basri selaku kepala sekolah SMPN 3 Palopo di ruang kepala sekolah. Dan Ibu Hj. Hamriati Sahrudin selaku guru pendidikan kewarganegaraan, Pak Jamaluddin selaku guru Matematika dan Pak Zaynal selaku guru Agama Islam.

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMPN 3 Palopo

Pak Basri

Pak Basri sebagai kepala sekolah SMPN 3 Palopo. Sebelum dipindahkan ke SMPN 3 Palopo, Drs. H. Basri pernah menjabat sebagai Kepala Sekolah di SMPN 8 Palopo, dan saat ini menggantikan Ibu Kartini yang juga dimutasi ke SMPN 4 Palopo dengan jabatan yang sama. Ditemui di ruang kerjanya pak Basri mengutarakan rencana kerja yang akan terus mengupayakan kebaikan buat sekolah baru yang baru dipimpinnya.

“menurut saya untuk memotivasi kinerja guru berupa melalui membentuk tim PKG (Penilai Kinerja Guru) dari guru yang sudah mengikuti diklat PKG dan guru-guru senior/berkompeten dari tiap mata pelajaran serta kepala sekolah dan tim PKG mensupervisi guru-guru dalam proses belajar mengajar serta memberikan reward dan penghargaan, memberikan pembinaan partisipasi, pemberdayaan dan memberikan keteladanan serta berusaha memenuhi kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar di SMPN 3 Palopo.”⁶¹

Sedangkan menurut pendapat dari pak Jamaluddin selaku guru Matematika mengenai motivasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berpendapat bahwa:

Pak Jamaluddin

“pada dasarnya menurut pendapat saya mengenai kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan Kinerja guru dapat dievaluasi melalui perencanaan pembelajaran guru di mana perencanaan pembelajaran salah satu hal yang menunjang guru sebelum memulai pembelajaran, mengevaluasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas (supervisi guru di kelas). Pemberian bahan pelajaran sesuai dengan urutan yang telah diprogramkan, serta mengevaluasi mengenai disiplin kerja guru. Kemudian menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama

⁶¹ Basri, *Kepala sekolah*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.

antara kepala sekolah dan guru, memenuhi perlengkapan yang diperlukan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan penghargaan di SMPN 3 Palopo.”⁶²

Sedangkan menurut pendapat dari Ibu Hj. Hamriati Sahrudin selaku guru mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan mengenai motivasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berpendapat bahwa:

Ibu Hj. Hamriati Sahrudin

“pada dasarnya menurut pendapat saya mengenai kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerjanya guru berupa melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran seperti supervisi di kelas mengukur kemampuan guru, kemudian melakukan pembinaan dan memotivasi guru untuk lebih ditingkatkan lagi kinerjanya serta menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama sesama guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan penghargaan terhadap guru di SMPN 3 Palopo.”⁶³

Sedangkan menurut pendapat dari pak zaynal selaku guru mata pelajaran agama islam mengenai motivasi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru berpendapat bahwa :

Pak Zaynal

“Pada dasarnya menurut pendapat saya mengenai kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru berupa melalui mengobservasi kegiatan guru untuk memperoleh gambaran secara revalidatif tentang kinerja guru di kelas, meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas, memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi.”⁶⁴

⁶² Jamiluddin, *guru matematika*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang guru pada tanggal 30 juni 2020.

⁶³ Hj. Hamriati Sahrudin, *Guru Pendidikan Kewarganegaraan*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.

⁶⁴ Zaynal, *Guru Agama Islam*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah juga berperan penting sebagai tokoh yang dapat ditiru oleh guru-guru lain dalam hal kedisiplinan sehingga secara otomatis kinerja guru dapat di pantau menjadi lebih baik serta memberikan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran disisi lain kepala sekolah juga harus bisa menciptakan situasi yang harmonis sikap kerja sama memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diperlukan oleh guru dalm proses belajar mengajar di kelas serta mengajarkan kepada guru-guru rasa tanggung jawab dan disiplin serta melakukan evaluasi terhadap apa yang telah diperoleh oleh guru dari pelatihan– pelatihan yang telah diikuti di sini kita dapat melihat keisiplinan kepala sekolah sekaligus memberi motivasi yang besaar dalam mengembangkan kemampuan guru.

Tabel 4.3 Kesimpulan Tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

NO	Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator	Kegiatan
1	Penciptaan Lingkungan Fisik Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menata taman sekolah 2. Melaksanakan Jumat Bersih 3. DLL [hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi
2	Penciptaan Suasana Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harmonis 2. Kekeluargaan 3. Kerja sama
3	Peningkatan Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan sanksi pada pelanggar peraturan
4	Dorongan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pelatihan, 2. Seminar 3. Diklat 4. Disiplin 5. Pemberian kompensasi
5	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan riward 2. Memberikan pembinaan partisipasi

2. Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo

Berikut penjelasan hasil wawancara terkait Kinerja Guru :

Pak Basri

“Menurut saya Program peningkatan kinerja guru berupa dorongan kepada guru untuk meningkatkan pengembangan diri melalui MGMP, diklat, seminar, menegakkan kedisiplinan serta pemberian kompensasi.”⁶⁵

Sedangkan menurut pendapat dari pak Jamaluddin selaku guru Matematika mengenai Kinerja guru berpendapat bahwa:

Pak Jamiluddin

“Menurut saya Program peningkatan kinerja guru berupa meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan guru, menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan guru dan memberikan penghargaan, mengadakan pelatihan bagi guru-guru sesuai bidangnya, mengadakan rapat setiap awal semester dan mengevaluasi hasil kerja guru.”⁶⁶

Sedangkan menurut pendapat dari Ibu Hj. Hamriati Sahrudin selaku guru mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan mengenai Program Peningkatan Kinerja guru berpendapat bahwa:

Ibu Hj. Hamriati Sahrudin

“Menurut saya Program Peningkatan kinerja guru berupa menegakkan kedisiplinan guru, meningkatkan standar perilaku guru, melaksanakan semua aturan di sekolah serta memberikan dorongan / motivasi terhadap guru.”⁶⁷

⁶⁵ Basri, *Kepala sekolah*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.

⁶⁶ Jamiluddin, *guru matematika*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang guru pada tanggal 30 juni 2020.

⁶⁷ Hj. Hamriati Sahrudin, *Guru Pendidikan Kewarganegaraan*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.

Sedangkan menurut pendapat dari pak zaynal selaku guru mata pelajaran agama islam mengenai mengenai Program Peningkatan Kinerja guru berpendapat bahwa :

Pak Zaynal

“Menurut saya Program peningkatan kinerja guru berupa Menyusun visi dan misi sekolah yang dirumuskan bersama dengan stakeholder yang ada, memberikan gambaran tujuan dan arah sekolah yg harus dicapai, Memberikan motivasi seperti kemampuan untuk melihat setiap kemungkinan perubahan di masa yang akan datang, serta Memberikan reward kepada guru yang aktif dan teguran dan sanksi kepada guru yang tidak mau mengikuti program yang telah ditetapkan bersama.”⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dapat menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya didapat dari strategi-strategi yang digunakan kepala sekolah tetapi juga kebebasan kepala sekolah yang memberikan kesempatan bagi guru-guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik formal maupun nonformal yang kemudian diaplikasikan kepada siswa kepada sekolah tersebut. Selain itu yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah bagaimana cara seorang kepala sekolah dalam memanage suatu instansi menjadi harmonis dan memberikan peluang bagi setiap guru dalam mengembangkan inovasi-inovasi proses pembelajaran sesuai dengan kemampuan guru dalam bidangnya. Hal ini memotivasi guru-guru untuk menjadi lebih disiplin. Serta menyusun visi misi sekolah yang dirumuskan bersama oleh stakeholder yang memberikan gambaran arah dan tujuan sekolah sehingga dapat melihat perubahan di masa yang akan datang di sekolah tersebut.

⁶⁸Zaynal, *Guru Agama Islam*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020

Tabel 4.4 Kesimpulan Tentang Kinerja guru

NO	Kinerja Guru	Kegiatan
1	Meningkatkan kompetensi guru	1. Mengevaluasi kinerja guru 2. Meningkatkan disiplin guru 3. Mengikuti pembinaan pembelajaran untuk guru

B. Pembahasan

Berdasarkan paparan data hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Palopo

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore* yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak.⁶⁹ Dalam bahasa Inggris motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan.⁷⁰ Dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif tersebut menjadi dasar kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

⁶⁹ Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perpektif Baru*, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2014), h. 319.

⁷⁰ John Eschols dan Hasan Shadily, *Kamus Bahasa Inggris*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), h. 386.

Sedangkan menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Secara umum kinerja digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu priode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.⁷¹

Sedangkan menurut suyadi, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.⁷²

Adapun peran kepala sekolah yang menunjang peningkatan kinerja guru adalah motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dan variabel supervisi kepala sekolah secara teori menurut Husanker berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun supervisi yang dilakukan berupa kunjungan kelas atau pendekatan profesional oleh kepala sekolah.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti Di SMPN 3 Palopo Kepala sekolah telah merealisasikan supervisi seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, kepala sekolah melakukan kunjungan pada kelas-kelas dan

⁷¹ Dr. H. Bahrul kirom, *kinerja pelayanan an kepuasan konsumen* (Bandung : , Pustaka Reka Cipta, 2015), h. 3.

⁷² Prawirosuntono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2008.

menerapkan aturan-aturan yang mengedepankan profesionalitas dan rasa kekeluargaan di SMPN 3 Palopo tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Evita Mawirianti menyatakan kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan kerja secara kondusif, menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis, menanamkan kedisiplinan, memberikan penghargaan kepada guru atas dasar prestasi kerja yang baik, melakukan dorongan secara individual terhadap guru, menyediakan sarana prasarana yang cukup memadai. Hal inilah yang membuat kondisi nyaman dalam bekerja.⁷³

2. Peningkatan Kinerja Guru Sekolah di SMPN 3 Palopo

Program peningkatan kinerja merupakan rancangan yang dibuat oleh kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah. Hal ini merupakan bagian-bagian penting agar mencapai tujuan dari pendidikan.

Adapun beberapa program kerja yang diusung oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru pada SMPN 3 Palopo

a) Meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses pembelajaran.

Pada SMPN 3 Palopo kepala sekolah memberi peluang yang cukup besar untuk setiap guru mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan untuk bisa mencapai tujuan pembelajaran di kelas agar hasil belajar peserta didik mengalami

⁷³ Evita Mawirianti, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 131 Jakarta Selatan*, (Jakarta, 2014), h. 75-76.

peningkatan disebabkan peran guru sangat penting dalam proses pembelajaran dengan menggunakan strategi atau model pembelajaran terbaru yang relevan dengan keadaan peserta didik di SMPN 3 Palopo dapat di lihat dari cara kepala sekolah yang membolehkan guru-guru mengikuti pelatihan formal dan nonformal.

b) Meningkatkan disiplin guru.

Pada SMPN 3 Palopo kepala sekolah menindak tegas aturan-aturan yang telah disepakati bersama agar tercapai kondisi yang kondusif dalam lingkungan sekolah untuk tidak mengganggu proses pembelajaran serta melatih guru dan peserta didik bersikap disiplin hal ini dapat kita lihat dari sanksi tertentu yang diberikan kepala sekolah kepada pelanggar contohnya teguran dan sebagainya.

c) Menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dan memberikan penghargaan.

Pada SMPN 3 Palopo sistem kekeluargaan terlihat sangat jelas terbukti dari hasil pengamatan peneliti bahwa guru-guru di SMPN 3 Palopo sangat mengedepankan kekeluargaan menyelesaikan permasalahan secara musyawarah, dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan mengayomi peserta didik yang ada di SMPN 3 Palopo.

d) Mengadakan rapat pada awal semester dan mengevaluasi kinerja guru.

Pada SMPN 3 Palopo kepala sekolah mengadakan rapat evaluasi setiap awal semester baik semester genap maupun ganjil sebagai proses evaluasi kinerja guru yang ditinjau dari hasil belajar peserta didik. Meskipun telah diketahui bahwa hasil belajar bukan satu-satunya tolak ukur meningkatnya kinerja guru tetapi hal ini dapat membantu kepala sekolah dalam melihat perkembangan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa program-program yang dibuat oleh kepala sekolah tidak lain bertujuan untuk mencapai visi misi SMPN 3 Palopo dan meningkatkan kinerja guru.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Evita Mawiriati faktor pendukung yaitu lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, kesejahteraan yang baik.⁷⁴

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan ujung tombak suatu keberhasilan dalam suatu sekolah karena guru dan staf melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan kebijakan dan aturan yang telah dibuat dan disepakati oleh kepala sekolah dan guru selain itu kepala sekolah merupakan contoh yang ditiru sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru yang didukung oleh program-program yang dibuatnya serta kebijakan yang menguntungkan satu sama lain.

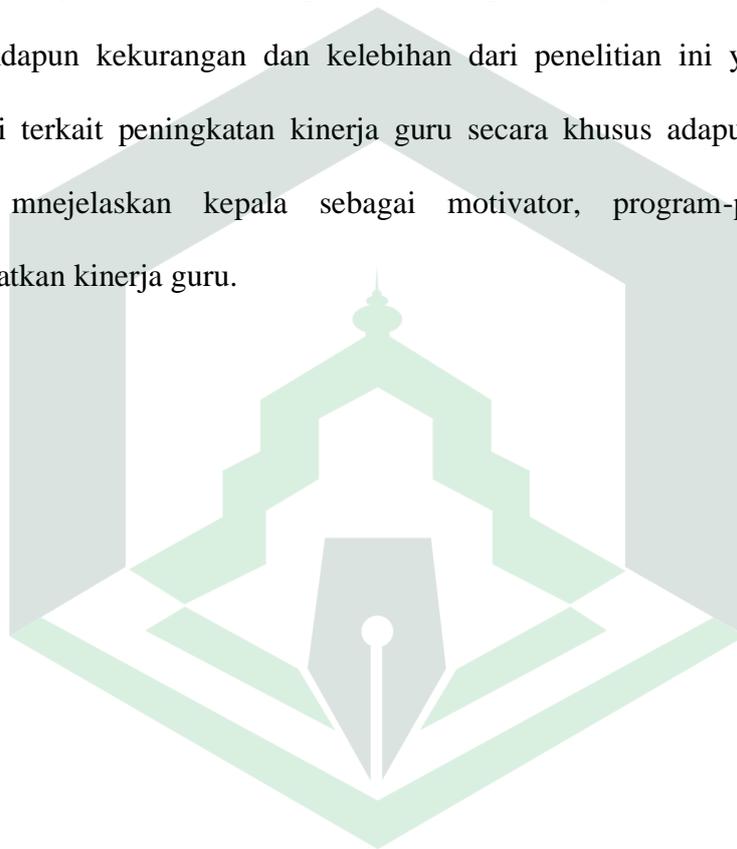
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rian Yuliawan kepala sekolah memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian dan perbuatan, kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, dan mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan, serta menciptakan prinsip penghargaan dan juga prinsip hukuman telah dilakukan dan di laksanakan dengan baik oleh kepala sekolah.⁷⁵

⁷⁴ Evita Mawiriati, Ibid. H. 76

⁷⁵ Rian Yuliawan, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung*, (Lampung, 2018), h. 76.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menjelaskan kegiatan yang mampu meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru serta cara-cara yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sedangkan pada penelitian terdahulu hanya membahas satu permasalahan pokok saja.

Adapun kekurangan dan kelebihan dari penelitian ini yaitu kurangnya informasi terkait peningkatan kinerja guru secara khusus adapun kelebihanya mampu mnejelaskan kepala sebagai motivator, program-program untuk meningkatkan kinerja guru.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 3 Palopo dapat ditarik kesimpulan terkait “Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Guru” yaitu :

1. Peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Palopo selama ini sudah cukup baik dapat kita lihat dari kebebasan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru berupa membebaskan guru mengikuti pelatihan formal maupun nonformal dalam mengembangkan model pembelajaran atau strategi-strategi yang akan diterapkan dalam proses belajar mengajar di kelas.
2. Adapun Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 3 Palopo yaitu meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan guru dan memberikan penghargaan, mengadakan pelatihan bagi guru-guru sesuai bidangnya serta mengadakan rapat setiap awal semester dan mengevaluasi kinerja guru.

B. Saran

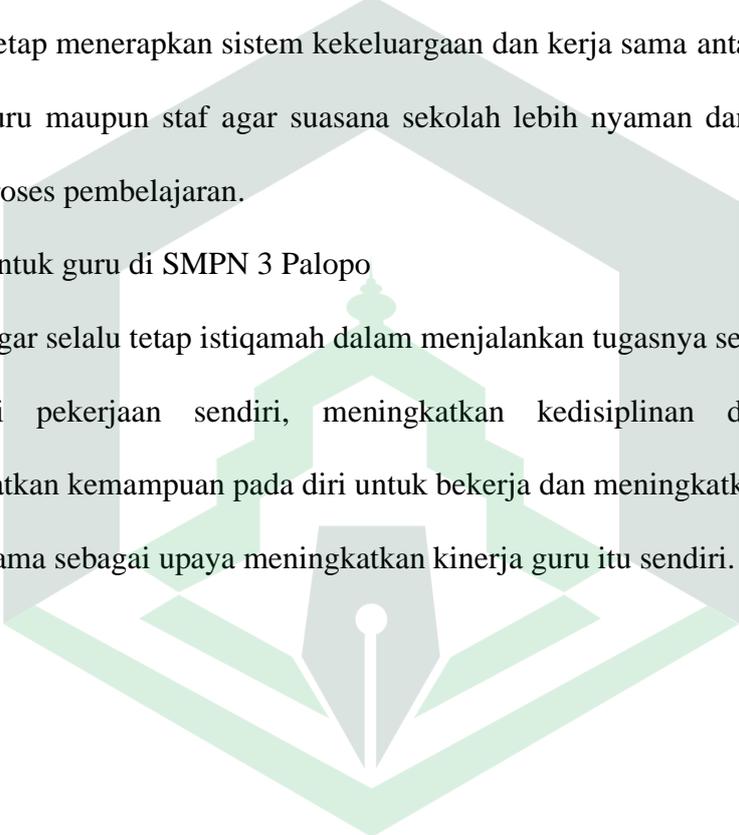
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk kepala sekolah SMPN 3 Palopo

- a) Agar mempertahankan kedisiplinan sehingga menjadi motivasi kepada guru.
- b) Memberikan sanksi yang benar-benar menimbulkan efek jera bagi guru-guru yang melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah dibekukan.
- c) Tetap menerapkan sistem kekeluargaan dan kerja sama antar pegawai baik guru maupun staf agar suasana sekolah lebih nyaman dan efektif dalam proses pembelajaran.

2. Untuk guru di SMPN 3 Palopo

Agar selalu tetap istiqamah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mencintai pekerjaan sendiri, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan kemampuan pada diri untuk bekerja dan meningkatkan kemampuan bekerja sama sebagai upaya meningkatkan kinerja guru itu sendiri.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Madjid, *kinerja Guru*, Cet; Ke-1, Yogyakarta : Samudra Biru, 2016.
- Asmara, Husna, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Balai Aksara-Yudhistira, 1982.
- Al- Aliyy, *Al-qur'an Dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2014.
- A.M., Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Arikonto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Barnawi & Muhammad Arifin *Kinerja Guru Profesional* Jogjakarta Ar-Ruzz Media 2012.
- Basri, *Kepala sekolah*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.
- B. Uno, Hamzah *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- B, Uno, Hamzah, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PTBumi Aksara, 2011.
- Donni Juni Priansa, Dan Euis Karwati, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah :Membangun Sekolah yang Bermutu*, Jakarta: ALFABETA, 2013.
- Dr. H. Bahrul kirom, *kinerja pelayanan an kepuasan konsumen* Bandung : Pustaka Reka Cipta, 2015.
- E. Mulyasa, *menjadi guru profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.
- Faisal, Sanafiah, *Format-Format Penelitian Sosial*, Cet. 4; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hasibuan, Melayu S.P. *organisasi dan motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Hj. Hamriati Sahrudin, *Guru Pendidikan Kewarganegaraan*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen*. Edisi Kedua. 2000.

- Jamiluddin, *guru matematika*, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang guru pada tanggal 30 juni 2020.
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kopetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011.
- J. Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- John Eschols dan Hasan Shadily, *Kamus Bahasa Inggris*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003.
- Komaria, Aan, *Visionary leadership menuju Sekolah Efektif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2005.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Cet. 10; di Ponegoro: Jawa Barat, 2013.
- Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta : PT Raya Grafindo Persada, 2007.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Cet. 10; di Ponegoro: Jawa Barat, 2013.
- Leo Anglin, *Teaching What It's All About*, New York; Publishers, 1982.
- Donni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guuru* Bandung: Alfabeta, 2014.
- Mawirianti, Evita *Role Of School Head As a Motivator In Improving Teacher Performance* Universitas Islam Hidayatullah Jakarta 2014.
- Murdiyah Hayati, Dan Suhendra, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penelian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006.
- M. Alisuf Sabri, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta : CV Pedoman Ilmu Jaya, 1999.
- Mulyasa, Enco, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mawirianti Evita, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 131 Jakarta Selatan*, Jakarta, 2014.
- Nellitawati, Nelliwati, *Motivation and Inovation Role Of School's Prinscipal in improving teacher professionalism*, *The International Jurnal Of Counseling and Education*, vol. 3, No. 2, 2018.

- Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya, 2000.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perpektif Baru*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2014.
- P. Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Prawirosuntono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Rahman Shaleh, Abdul, *Psikologi & Industri dan Organisasi*. Jakarta. Lembaga Penelitian UIN. 2006.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru konsep, Strategi, dan Implementasi*.
- Sudirman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Pasada. 2006.
- Sanjaya, Wina, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Suryabrata, Suryadi, *Metodologi Penelitian*, Cet. 1; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Sulhan, Najib, *Karakter Guru Masa Depan*, Surabaya : PT Temprina Media Grafika, 2011.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan* Jakarta: Balai Pustaka, 1999.

Usman, Husaini, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010.

Wahyosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Yuliawan Rian, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung*, Lampung, 2018.

Zaynal, *Guru Agama Islam, SMPN 3 Palopo “wawancara” di dalam ruang kepala sekolah pada tanggal 30 juni 2020.*



IAIN PALOPO



LAMPIRAN – LAMPIRAN

IAIN PALOPO

Lampiran 1 : Pedoman Observasi

Pedoman Observasi

1. Proses kinerja kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 3 Palopo.
2. Kegiatan-kegiatan sekolah yang melibatkan pendidik
3. Sarana dan prasarana pendukung kinerja guru.



IAIN PALOPO

Lampiran 2 : Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

A. Pertanyaan Untuk Kepala Sekolah

1. Sebagai Kepala Sekolah, apa saja ruang lingkup Kinerja Guru?
2. Seberapa urgen/pentingkah pengaruh Kinerja Guru terhadap pengembangan mutu di Sekolah ini?
3. Sebagai Kepala Sekolah bagaimana cara anda meningkatkan Kinerja Guru?
4. Bagaimana cara anda mengevaluasi Kinerja Guru di Sekolah ini?
5. Bagaimana cara anda memotivasi Guru untuk meningkatkan hasil Kinerjanya?
6. Bagaimana cara anda memotivasi Guru sehingga kinerjanya lebih baik dari sebelumnya?

B. Pertanyaan Untuk Guru

1. Menurut anda apa saja ruang lingkup Kinerja Guru?
2. Seberapa urgen/pentingkah pengaruh Kinerja Guru terhadap Pengembangan mutu Di Sekolah ini?
3. Bagaimana cara Kepala Sekolah meningkatkan Kinerja Guru di sekolah ini?
4. Bagaimana cara Kepala Sekolah mengevaluasi Kinerja Guru di Sekolah ini ?
5. Bagaimana cara Kepala Sekolah memotivasi Guru untuk meningkatkan hasil kinerjanya?
6. Bagaimana cara Kepala Sekolah memotivasi Guru sehingga kinerja lebih baik dari sebelumnya?

IAIN PALOPO

Lampiran 3 : Pedoman Dokumentasi

Pedoman Dokumentasi

1. Profil Sekolah
 - a. Sejarah Sekolah
 - b. Daftar Nama Guru
 - c. Visi dan misi
 - d. Tujuan
 - e. Organisasi
2. Foto dokumentasi
3. Struktur organisasi
4. Kondisi sarana dan prasarana
5. Keadaan pendidik



IAIN PALOPO

Hasil Obervasi

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 30 juni 2020 yang bertempat di SMPN 3 Palopo dengan subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru SMPN 3 Palopo, peneliti bersama kawan seperjuangan dalam melaksnakan penelitian datang ke lokasi penelitian yaitu di SMPN 3 Palopo yang berada di Jl. Andi Kambo Palopo. Sebelum menghadap ke kepala sekolah untuk meminta keterangan berkaitan dengan focus penelitian, peneliti diminta untuk menunggu di ruang tunggu TU.

Tepat pada tanggal 30 juni, peneliti bersama kawan yaitu Abdillah. sebelum melakukan penelitian kami berdua menghadap terlebih dahulu ke kepala sekolah untuk meminta izin melakukan penelitian, kemudian setelah diberi izin dari kepala sekolah baru Peneliti mulai mewawancarai kepala sekolah SMP Negeri 3 Palopo dan beberapa pendidik lainnya. Disamping itu tenaga kependidikannya lagi sibuk mengurus siswa siswi SMP yang ingin mendaftar sebagai siswa SMPN 3 Palopo kemudian ada penandatanganan SKHU untuk persyaratan masuk sekolah tingkat SMA. Dan pada saat itu pendidik hanya beberapa saja yang hadir melihat saat itu masi suasana pandemic Covid-19.

IAIN PALOPO

Transkrip Hasil wawancara di SMP Negeri 8 Palopo

Hari/Tanggal: Selasa 30 juni

Pukul : 8:30 WIB/10.00 WIB

Tempat : Ruang Kantor Kepala Sekolah SMP Negeri

Narasumber : Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo (Drs. H. Basri)

Peneliti : Menurut bapak sebagai Kepala Sekolah ruang lingkup Kinerja Guru meliputi apa saja?

Informan : pada dasarnya menurut pendapat saya mengenai kinerja guru dapat di artikan sebagai suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan Metode-metode tertentu. Di sisi lain guru juga berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Dan berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran dan prakarsa.

Peneliti : Seberapa urgen/pentingkah pengaruh Kinerja Guru pada pengembangan mutu di Sekolah ini?

Informan : kinerja guru sangat berpengaruh dalam motivasi belajar siswa hasil belajar siswa. Oleh karena guru sebagai pendidik dan pengajar harus terus menerus meningkatkan kompetensinya.

Peneliti : Sebagai Kepala Sekolah bagaimana cara bapak meningkatkan Kinerja Guru?

Informan : Menurut saya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru berupa dorongan kepada guru untuk meningkatkan pengembangan diri melalui MGMP, diklat, seminar, menegakkan kedisiplinan serta pemberian kompensasi.

Peneliti : Bagaimana cara bapak mengevaluasi Kinerja Guru di Sekolah ini?

Informan : Kinerja guru dapat dievaluasi melalui membentuk tim PKG (Penilai Kinerja Guru) dari guru yang sudah mengikuti diklat PKG dan guru-guru senior/berkompeten dari tiap mata pelajaran serta kepala sekolah dan tim PKG mensupervisi guru-guru dalam proses belajar mengajar.

Peneliti : Bagaimana cara bapak memberikan motivasi kepada Guru agar Kinerjanya lebih baik lagi dari sebelumnya?

Informan : motivasi kepala sekolah kepada guru agar kinerjanya lebih baik berupa memberikan reward dan penghargaan, memberikan pembinaan partisipasi, pemberdayaan dan memberikan keteladanan serta berusaha memenuhi kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar di SMPN 3 Palopo.

Hari/Tanggal: Rabu 1 juli 2020

Pukul : 09:00 WIB/10.00 WIB

Tempat : Halaman Sekolah

Narasumber : Pendidik (Hj. Hamriati Sahrudin)

- Peneliti : Menurut bapak sebagai Kepala Sekolah ruang lingkup Kinerja Guru meliputi apa saja?
- Informan : menurut pendapat saya kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi yang di lakukan oleh guru berdasarkan kemampuan mengelola tugas pokoknya yang meliputi menyusun program, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut adapun ruang lingkup dari kinerja guru berupa membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar persemeser/tahun, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengadakan penilaian belajar, dan mengenal karakteristik siswa serta melaksanakan pembimbingan di sekolah.
- Peneliti : Seberapa urgen/pentingkah pengaruh Kinerja Guru pada pengembangan mutu di Sekolah ini?
- Informan : kinerja guru sangat berpengaruh karna merupakan fasilitator atau penggerak untuk dapat membimbing anak didik melalui suatu sistem formal dan terstruktur seperti mengajar, mendidik dan menilai yang berkaitan dengan prilaku.
- Peneliti : Sebagai Kepala Sekolah bagaimana cara bapak meningkatkan Kinerja Guru?
- Informan : Menurut saya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru berupa menegakkan kedisiplinan guru, meningkatkan standar prilaku guru, melaksanakan semua aturan di sekolah serta memberikan dorongan / motivasi terhadap guru.
- Peneliti : Bagaimana cara bapak mengevaluasi Kinerja Guru di Sekolah ini?
- Informan : Kinerja guru dapat dievaluasi melalui pembinaan kemampuan guru dalm proses pembelajaran seperti supervisi di kelas mengukur kemampuan guru, kemudian melakukan pembinaan dan memotivasi guru untuk lebih ditingkatkan lagi kinerjanya.
- Peneliti : Bagaimana cara bapak memberian motivasi kepada Guru agar Kinerjanya lebih baik lagi dari sebelumnya?
- Informan : Adapun motivasi kepala sekolah kepada guru agar kinerjanya lebih baik berupa menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama sesama guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlakukan guru dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan penghargaan terhadap guru di SMPN 3 Palopo.

Hari/Tanggal: Kamis 2 juli 2020

Pukul : 09:00 WIB/10.00 WIB

Tempat : Ruang Guru

Narasumber : Pendidik (Jamaluddin)

Peneliti : Menurut bapak sebagai Kepala Sekolah ruang lingkup Kinerja Guru meliputi apa saja?

Informan : menurut pendapat saya kinerja guru tidak terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai oleh guru. Seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat menjadi tolak ukur untuk keberhasilan guru dalam mengajar adapun ruang lingkup dari kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran penilaian pembelajaran.

Peneliti : Seberapa urgen/pentingkah pengaruh Kinerja Guru pada pengembangan mutu di Sekolah ini?

Informan : pengaruh kinerja guru pada pengembangan mutu di sekolah sangat penting karena untuk mendapatkan proses dan hasil belajar yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Guru juga harus mengajar dengan baik dan menguasai secara cermat dan jelas apa yang akan diajarkan, guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik serta komitmen menjalankan tugas-tugasnya.

Peneliti : Sebagai Kepala Sekolah bagaimana cara bapak meningkatkan Kinerja Guru?

Informan : Menurut saya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru berupa meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan guru, menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan guru dan memberikan penghargaan, mengadakan pelatihan bagi guru-guru sesuai bidangnya, mengadakan rapat setiap awal semester dan mengevaluasi hasil kinerja guru.

Peneliti : Bagaimana cara bapak mengevaluasi Kinerja Guru di Sekolah ini?

Informan : Kinerja guru dapat dievaluasi melalui perencanaan pembelajaran guru di mana perencanaan pembelajaran salah satu hal yang menunjang guru sebelum memulai pembelajaran, mengevaluasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas (supervisi guru di kelas). Pemberian bahan pelajaran sesuai dengan urutan yang telah diprogramkan, serta mengevaluasi mengenai disiplin kerja guru.

- Peneliti : Bagaimana cara bapak memberikan motivasi kepada Guru agar Kinerjanya lebih baik lagi dari sebelumnya?
- Informan : motivasi kepala sekolah kepada guru agar kinerjanya lebih baik berupa menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama antara kepala sekolah dan guru, memenuhi perlengkapan yang diperlukan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan penghargaan di SMPN 3 Palopo.



IAIN PALOPO

Hari/Tanggal: Kamis 2 juli 2020

Pukul : 09:30 WIB/10.00 WIB

Tempat : Depan Ruang Guru

Narasumber : Pendidik (Zaynal)

Peneliti : Menurut bapak sebagai Kepala Sekolah ruang lingkup Kinerja Guru meliputi apa saja?

Informan : menurut pendapat saya kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi yang di lakukan oleh guru berdasarkan kemampuan mengelola tugas pokoknya yang meliputi menyusun program, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut adapun ruang lingkup dari kinerja guru berupa membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar persemeser/tahun, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengadakan penilaian belajar, dan mengenal karakteristik siswa serta melaksanakan pembimbingan di sekolah.

Peneliti : Seberapa urgen/pentingkah pengaruh Kinerja Guru pada pengembangan mutu di Sekolah ini?

Informan : kinerja guru sangat berpengaruh karna merupakan fasilitator atau penggerak untuk dapat membimbing anak didik melalui suatu sistem formal dan terstruktur seperti mengajar, mendidik dan menilai yang berkaitan dengan prilaku.

Peneliti : Sebagai Kepala Sekolah bagaimana cara bapak meningkatkan Kinerja Guru?

Informan : Menurut saya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru berupa Menurut saya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja guru berupa menegakkan kedisiplinan guru, meningkatkan standar prilaku guru, melaksanakan semua aturan di sekolah serta memberikan dorongan / motivasi terhadap guru.

Peneliti : Bagaimana cara bapak mengevaluasi Kinerja Guru di Sekolah ini?

Informan : Kinerja guru dapat dievaluasi melalui pembinaan kemampuan guru dalm proses pembelajaran seperti supervisi di kelas mengukur kemampuan guru, kemudian melakukan pembinaan dan memotivasi guru untuk lebih ditingkatkan lagi kinerjanya..

Peneliti : Bagaimana cara bapak memberian motivasi kepada Guru agar Kinerjanya lebih baik lagi dari sebelumnya?

Informan : motivasi kepala sekolah kepada guru agar kinerjanya lebih baik berupa menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama sesama guru, berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlakukan guru dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan penghargaan terhadap guru di SMPN 3 Palopo.

Lampiran 4 :Foto Dokumentasi

Foto Dokumentasi

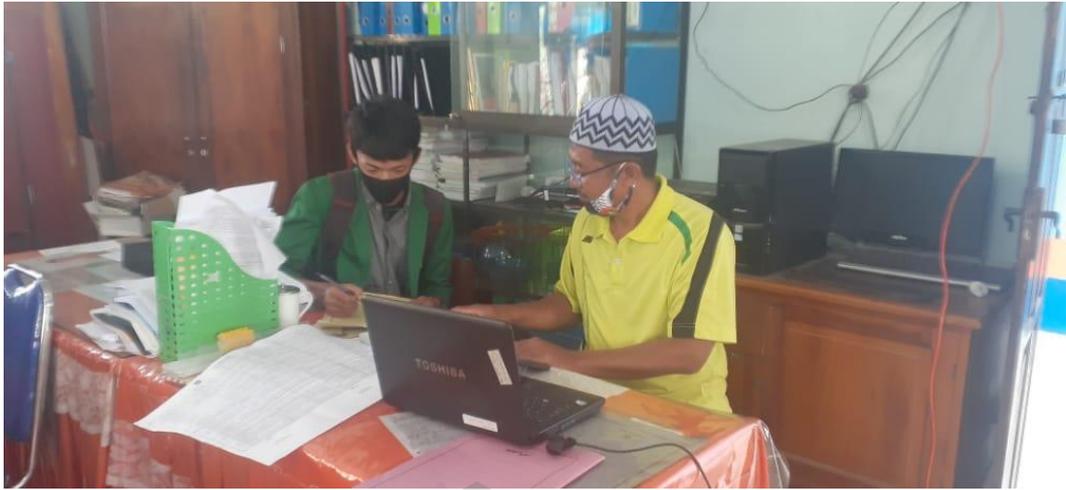


IAIN PALOPO



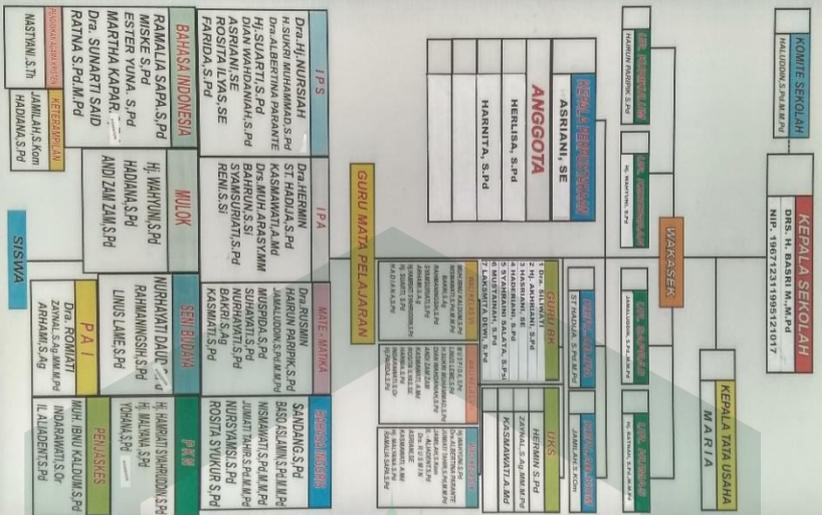






STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH SMP NEGERI 3 PALOPO

Alamat : Jl. Andi Kambo No (0471) 22371 Kota Palopo



IAIN PALOPO

Lampiran 5 : Validator Instrumen Penelitian

Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	MASNIAR, S.Pd.I., M.Pd.	Dosen
2	Misran, S.Pd., M.Pd.	Dosen
3	Dr. H. HISBAN, M.Ag.	Dosen



IAIN PALOPO

IZIN MENELITI

  
1 2 0 2 0 1 9 0 0 9 0 2 6 5

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : J. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpor : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 265/IP/DPMTSP/III/2020

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : LALU SUKARDI
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : RSS Balandal Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16 0206 0100

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM PENINGKATAN HASIL KERJA GURU DI SMP NEGERI 3 PALOPO

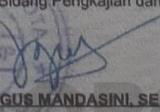
Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 3 PALOPO
Lamanya Penelitian : 03 Maret 2020 s.d. 02 Juni 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
- Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
- Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 04 Maret 2020
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
Pangkat : Penata
NIP : 19780805 201001 1 014

IAIN PALOPO

Tembusan :

1. Kepala Badan Kepegang Prof. Sut-Sat
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Bekerjasama Kota Palopo
7. Untuk tindak lanjut pelaksanaan penelitian

SURAT KETERANGAN MENELITI



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 3 PALOPO

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
Nomor : 421.3/231/SMP.03/VIII/2020

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. H. BASRI M., M.Pd.
b. Jabatan : Kepala SMP Negeri 3 Palopo

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : LALU SUKARDI
b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
c. NIM : 16.0206.0100
d. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

2. Telah selesai melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo dari tanggal 03 Maret 2020 s/d 02 Juni 2020 guna penyusunan skripsi yang berjudul
" KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM PENINGKATAN HASIL KERJA-GURU DI SMP NEGERI 3 PALOPO "
3. Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Agustus 2020

Kepala Sekolah



Drs. H. BASRI M., M.Pd.

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 196712311995121017

SURAT KETERANGAN PEMBIMBING



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR TAHUN 2019

TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. Bahwa demi kelancaran proses penyusunan dan penulisan skripsi bagi mahasiswa strata S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Pembimbing Penyusunan dan penulisan skripsi.
b. Bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Kesatu : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- Kedua : Tugas Tim Dosen Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi adalah : membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan panduan penyusunan skripsi dan pedoman akademik yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Ketiga : Pembimbing Skripsi juga bertugas selaku penguji Mahasiswa yang dibimbing pada seminar hasil penelitian dan ujian Munqasyah Skripsi.
- Keempat : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2019.
- Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan atau penulisan skripsi mahasiswa selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan didalamnya.
- Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 9 April 2019



- Tembusan :
1. Rektor
 2. Ketua Prodi
 3. Pertinggal

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN PALOPO
NO : 0633.2 TAHUN 2019
TANGGAL : 9 APRIL 2019
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

I Nama Mahasiswa : Lelu Sukardi
NIM : 16 0206 0100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

II Judul Skripsi : **Peranan Motivasi dan Inovasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 3 Palopo**

III Tim Dosen Pembimbing :

A. Pembimbing Utama (I) : Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag
B. Pembantu Pembimbing (II) : Dr. Taqwa, S.Ag.,M.Pd.I.

Palopo, 9 April 2019

Mt. Dekan,



M. Haruddin

IAIN PALOPO

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :-

Hal : Skripsi Lalu Sukardi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Lalu Sukardi
Nim : 16.0206.0100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru (Studi Pada SMPN 3 Palopo).

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

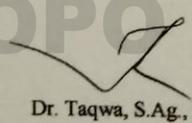
Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing I


Dr. H. Misban Thaha, M.Ag

Tanggal: 29 Agustus 2020.

Pembimbing II


Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I

Tanggal: 29 Agustus 2020.

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul : Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Hasil Kerja Guru (Studi Pada SMPN 3 Palopo.

Yang ditulis oleh :

Nama : Lalu Sukardi

NIM : 16.0206.0100

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Dr. H. Hisban Thaha, S.Ag.

Tanggal: 29 Agustus 2020.

Pembimbing II

Dr. Taqwa, S.Ag, M.Pd.I.

Tanggal: 29 Agustus 2020.

IAIN PALOPO

SURAT KETERANGAN MENGAJI



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
Jl. Agatis Telp. 0471-22076 Fax 0471-325195 Kota Palopo

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini telah mampu membaca Al-Qur'an dan dapat dipertanggungjawabkan.

Nama : LALU SUKARDI
NIM : 16.0206.0100
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Jurusan : Tarbiyah
Alamat/ No. Hp : Jln. Rss Balandar / 002 213 173 204

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2 Juli 2020

A.n Dekan
Wakil dekan I Fak. Tarbiyah & Ilmu Keguruan

Ketua Prodi MPI

Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19740602 199903 1 003

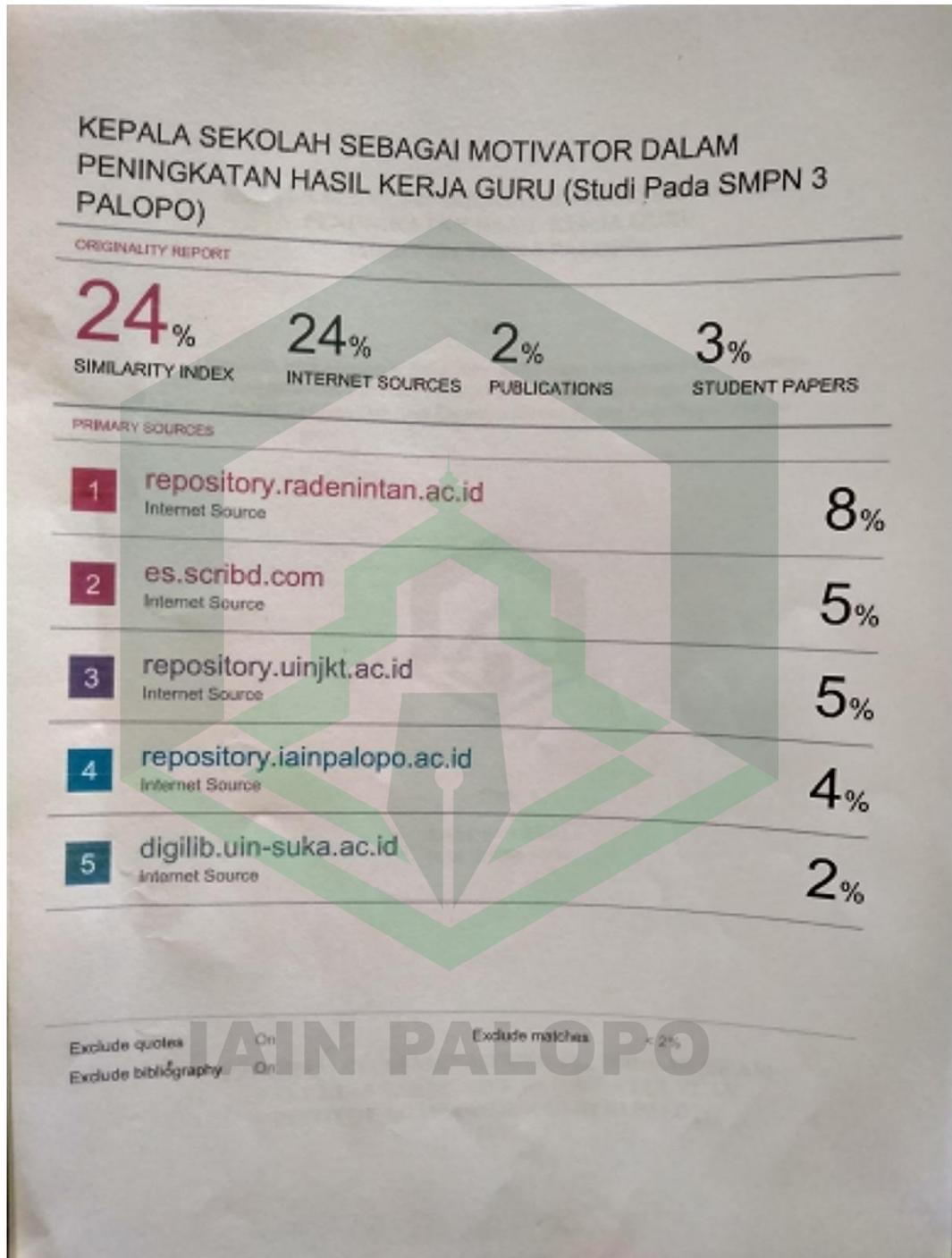


Hi. Harsaeni, S.Ag., M.Pd.
19690615 200604 2 004

Yang tersebut namanya diatas telah mengikuti ujian membaca al-Qur'an dan dinyatakan bisa membaca al-Qur'an dengan baik

Alimuddin, S.Ud., M.Ed.I.
19900515 2018011002

HASIL PLAGIASI



RIWAYAT HIDUP



Lalu Sukardi, lahir di Cendana Hijau II pada Tanggal 11 Mei 1998. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Lalu Karse dan Ibu Baiq Siti Subaidah. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Rss Balandai Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 136 Cendana Hijau II. Kemudian, di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Islam Uswatun Hasanah tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan SMK Negeri 1 Tomoni. Tahun 2016, Setelah lulus pada jenjang SMK di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan yang ditekuni, yaitu diprodi manajemen pendidikan fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Kemudian penulis menggeluti organisasi yang disukainya yaitu PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), LDK (Lembaga Dakwah Kampus), Dan Pagar Nusa,.

Contact person penulis : lalu_sukardi_mhs@iainpalopo.ac.id

IAIN PALOPO