

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI  
GURU DALAM MENGAJAR DI SMK MULTI MEKANIK  
MASMUR KOTA PEKANBARU**



**Oleh**

**SAHRUN**  
**NIM. 10513000240**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1432 H/2011**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI GURU  
DALAM MENGAJAR DI SMK MULTI MEKANIK MASMUR  
KOTA PEKANBARU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Islam  
(S.Pd.I.)



**Oleh**

**SAHRUN**  
**NIM. 10513000240**

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1432 H/2011 M**



## **PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru dalam Mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru*, yang ditulis oleh Sahrun NIM.10513000240 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru,15 Rabiul Akhir 1432 H  
22 Maret 2011 M

Menyetujui

Ketua Jurusan

Kependidikan Islam

Pembimbing

Drs. M. Hanafi. M.Ag.

Dr. Zamsiswaya. M.Ag.



## **PENGESAHAN**

Skripsi ini dengan judul *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru dalam Mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru*, yang ditulis oleh Sahrun NIM.10513000240 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 9 Sya'ban 1432 /11 Juli 2011 M. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I.) pada jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 9 Sya'ban 1432 H  
11 Juli 2011 M

Mengesahkan

Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.

Drs. M. Hanafi, M.Ag.

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Hidayat Syah, M.A.

Nunu Mahnun, M.Pd.

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.

NIP. 19700222 199703 2001



## **PENGHARGAAN**

**Segala puji dan Syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT,** yang mana dengan berkat kekuasaanyalah penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. *Shalawat* dan salam penulis tidak lupa hadiahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang mana syafaat beliaulah yang kita harapkan di hari *Yaumil Qiyamah*, semoga kita ini termasuk ummat -ummat yang korektif menanggapi dinamika - dinamika keummatan pada zaman neo modernisme ini.

Skripsi ini berjudul "*Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar Di SMK Multi Mrkanik Masmur Kota Pekanbaru*". merupakan hasil karya ilmiah penulis yang disusun guna memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Jurusan kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayah Riau. Maka untuk menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapat korektif, arahan, sumbangsan pemikiran dari multi pihak. Untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayah dan Ibu tercinta yang telah banyak berkorban baik materil maupun moril demi tercapainya cita-cita penulis. Dan juga tidak kalah pentingnya penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H.M.Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf jajaranya yang telah memberikan kesempatan belajar untuk penulis dalam mencari dan menggali ilmu pengetahuan di bangku perkuliahan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

2. Ibu Dr.Hj. Helmiati, M. Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Susaka Riau, yang telah memberikan surat izin penelitian kepada penulis dan mempermudah jalanya penelitian ini, untuk itu penulis ucapapkan *Sukran Katsiron 'ala Ihtimamikum, Jazakallah Hairan Katsira.*
3. Bapak Drs. M. Hanafi, M. Ag selaku Ketua Jurusan kependidikan Islam yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran dalam prespektif korektif terhadap analisis skripsi ini maupun dalam prespektif substansi.
4. Bapak Dr. Zamsiswaya, M.Ag selaku pembimbing yang telah banyak memberikan korektif, arahan, pengorbanan waktu serta sumbangan pemikiran dan tenaganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga bapak termasuk orang-orang yang selalu dimuliakan oleh Allah dan hambanya.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan jurusan kependidikan Islam yang telah banyak memberikan pencerdasan-pencerdasan kepada penulis, baik dan prespektif teoritis maupun dalam prespektif emosional selama penulis duduk dibangku perkuliahan semoga ilmu yang penulis dapatkan merupakan yang barokah di dunia dan di *Yaumil Akhirah.*
6. Bapak M. Firdaus. M.Pd selaku kepala sekolah SMK Multi Mekanik Masmur dan Bapak Parlindungan, S.HI Selaku guru bidang studi Pendidikan Agama Islam yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian ini.
7. Kakak Nurdahlena dan adek-adek Rosleni, Nikmah, Sahrin, Nur Sakinah, Murni, Syarfin saya ucapkan terima kasih atas semuanya.

8. Karyawan dan karyawati yang telah melayani penulis dalam peminjaman buku di perpustakaan UIN Suska Riau Pekanbaru
9. Teman- teman satu Organisasi, Khususnya kawan-kawan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Pekanbaru yang respektif dan korektif terhadap substansi isu-isu Global dan Nasional, yaitu Fadilah Rahmawati, Abang Suhiron, Abang Herman, Abang Handiro Efriawan, Nurhayati,

Dalam pembuatan skripsi ini Penulis menyadari masih banyak lagi kekurangan dan kekhilafan karna penulis menyadari, penulis hanyalah sebagai Insan biasa yang tidak pernah luput dari sifat salah dan lupa dan ingatlah kebenaran yang mutlak itu hanya milik Allah Semata- mata. Dan akhirnya segala kesalahan dan kekhianatan hanya kepada Allahlah kami berserah diri semoga Allah selalu memberi taufik dan hidayahnya kepada kami ini *Wabillahi Taufiq Walhidayah.*

*Wassalamu ‘alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 15 Mei 2011

Penulis

**SAHRUN**  
10513000240

**KUPERSEMBAHKAN INI SEBAGAI KADO KECIL UNTUK**

**AYAH DAN IBUNDA TERCINTA**

**INI BUKAN AKHIR DARI PERJALANAN ANANDA**

**JUSTRU INI MERUPAKAN AWAL PERJALANAN HIDUP ANANDA**

**AYAH & IBUNDA**

**MASIH LUAS JAGAT RAYA YANG AKAN KULALUI**

**MASIH BERLIKU-LIKU JALAN YANG HARUS KUTEMPUHI**

**DENGAN RESTUMU**

**DENGAN DO'AMU**

**DENGAN CINTA UNTUKKU**

**ANANDA BERJALAN BERJUANG**

**ANANDA TUNGGU SELALU.....**

**DO'A PADA SETIAP SETIAP SUJUD MALAM MU BUNDA**

**NASEHAT DAN DUKUNGAN MU, AYAHANDA**

**AYAH, BUNDA....**

**INI ADALAH AWAL PERJUANGAN**

**SAAT AKU TERJATUH DAN MERASALEMAH**

**DO'AMU BUNDA, TEGARKAN HATIKU**

**SEMANGAT MU AYAH, KUATKAN LANGKAHKU**

**AYAH DAN BUNDA TERSAYANG**

**IRINGI PERJALANAN ANANDA DENGAN CINTA SUCIMU**

**BY: SAHRUN**

## MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sunguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada tuhanmu lah kamu berharap.(Q.s: Al-Insyirah)

**BERHASIL KARENA TEKAT  
GAGAL KERENA KELALAIAN  
PENGALAMAN ITU PENTING  
BERJUANG LEBIH PENTING**

**BELAJAR.....KARENA MANUSIA TIDAK DILAHIRKAN DALAM  
KEADAAN PANDAI DAN ORANG YANG BERILMU  
TIDAK SAMA DENGAN ORANG YANG BODOH  
SADARKANLAH DIRIMU DENGAN SAJADAH SHALATMU**

**SUCIKAN HATIMU DENGAN IMAN  
BERSIHKAN WAJAHMU DENGAN AIR WUDHU'  
DEKATKANLAH DIRIMU DENGAN SANG PENCIFTA**

**KEJUJURAN AKAN MEMBAWA SESEORANG  
KEPADА KEBAIKAN  
KEJUJURAN JAUH DARI KEPALSUAN DAN KEPURA-PURAAN  
DAN KEBAIKAN AKAN MENGIRIM SESEORANG KESYURGA.**

By. Sahrin

## **ABSTRAK**

### **SAHRUN (2011): Upaya Kepala Sekolah meningkatkan motivasi Guru Dalam Mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru**

Upaya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Apabila kepala sekolah tidak memberikan motivasi yang tinggi dalam mengajar, maka pembelajaran tidak akan mengarah kepada kegiatan nyata.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru,(2) Untuk Mengetahui faktor yang mempengaruhi kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan objeknya adalah motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Untuk pengumpulan data digunakan teknik wawancara dan angket. Data wawancara dan angket dinalisa melalui deskriptif kualitatif dengan persentase.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru dapat dikategorikan kurang optimal . Hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh "67.90%". Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar adalah kurang Optimal.

## **ABSTRACT**

### **Sahrin, (2011) The Effort Of the Head Master Increasing Motivation In Teaching at Vocational High School Multi Mekanik Masmur Kota Pekanbaru**

The effort of the head master to increasing teacher motivation is a very important to improve teacher motivation in teaching. If the head master doesn't give any high motivation in teaching, the learning process is not going to become a real activity.

The goal of this research are (1) to know how is the effort of head master in increasing teacher 's motivation in teaching at vocational high school multi mekanik masmur pekanbaru. (2) to know the factor that influence the head master in increasing motivation of the teacher at vocational high school multi mekanik masmur pekanbaru.

This research is descriptive qualitative. The subject of this research is the head master and the object is teacher motivation in teaching at vocational high school multi mekanik masmur pekanbaru. In collecting the data, the researcher used questioner method and interview. The interview data in questioner was analysed by descriptive qualitative with presentation.

The result of this research has shown that the effort of head master in increasing teacher 's motivation in teaching at vocational high school multi mekanik masmur pekanbaru is categorized as not optimal. It can be seen by the percentage got "67.90%", based on this research, the effort of the head master in increasing teacher 's motivation in teaching at vocational high school multi mekanik masmur from the interview result is not Optimal.

سهرون(2011) : سعى رئيس المدرسة في ترقية موقع المدرس بمدرسة المتوسطة المتخصبة ملتى مكنيك مسمور بكنبارو

المدرسة هي المؤسسة التربوية الرسمية فيها النشاطات التعليم والتعليم. التعلم كثير من الادوات المتعلقة بين الواحد والآخر. منها رئيس المدرسة والمد واللاميذات. لتحسين الفاعلية التعليمية، لابد لرئيس المدرسة ان يهتم درجة الواقع الذي يحتاج المدرس على ما يطلب الاحوال. على مباشرة النشاطات التعليم والتعليم حتى يكون الاهداف التعليم موجود على ما يتبع من قبل.

هم جدا للبحث خاصا في سعي رئيس المدرسة لترقية الموقع المدرس بالرموز المشكلة على ما يلى: 1. كيف سعى رئيس المدرسة في ترقية الموقع المدرس بمدرسة المتوسطة المتخصبة ملتى مكنيك مسمور بكنبارو ؟ 2.

يؤثر سعي رئيس المدرسة في ترقية الموقع المدرس بمدرسة المتوسطة مكنيك مسمور بكنبارو ؟ من ناحية الرموز المشكلة، فيهدف الباحث لمعرفة سعي رئيس المدرسة في ترقية الموقع المدرس والعوامل الذي يؤثر سعي رئيس المدرسة في ترقية الموقع المدرس بمدرسة المتوسطة المتخصبة ملتى مكنيك مسمور بكنبارو. فاما الشخصية في هذا البحث فهو رئيس المدرسة ملتى مكنيك بكنبارو،

هذا البحث فهو سعي رئيس المدرسة في ترقية الموقع المدرس والعوامل الذي يؤثر سعي رئيس المدرسة في ترقية الموقع المدرس بمدرسة المتوسطة المتخصبة ملتى مكنيك مسمور بكنبارو.

وفي جمع البيانات، إستعمل الباحث بدخل الوصفية والحلوانية، في جمع البيانات إستعمل الباحث بالنظرية والإستبيان. ثم جمع كل البيانات يحل ليجد .

من هذا البحث وجد الحاصل ان درجة السعي الرئيس المدرسة لترقية الموقع المدرس بمدرسة المتوسطة المتخصبة ملتى مكنيك مسمور بكنبارو دون المناسب جدا. لى ذلك الاحوال كان رئيس المدرسة مشغول حتى يكون الوقت عنده في المدرسة قليل جدا ويظن المدرسوں ليس لهم الاهتمام. يمكن انه مستطع لترقية الموقع للمدرسين بالجيد اذا اعطى الواجبية الى وكيل الرئيس المدرسة.

## **DAPTAR ISI**

Halaman

**PERSETUJUAN**

**PENGESAHAN**

**PENGHARGAAN**

**ABSTRAK**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR LAMPIRAN**

### **BAB 1: PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Permasalahan.....	9
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah.....	10
3. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11

### **BAB II: KAJIAN TEORI**

A. Konsep Teoritis.....	12
B. Penelitian yang Relevan.....	22
C. Konsep Operasional.....	23

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian.....	25
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	26

### **BAB IV: PENYAJIAN HASIL PENELITIAN**

A. Deskriptif Setting Penelitian.....	27
B. Penyajian Data.....	36
C. Alalysis Data.....	45

### **BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	58

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

TABEL IV. 1	Daftar Keadaan Guru SMK Mekanik Masmur Kkecamatan Sukajadi.....	30
TABEL IV. 2	Daftar Keadaan Siswa Masmur Kecamatan Sukajadi.....	32
TABEL IV. 3	Daftar Sarana prasarana SMK Masmur Kecamatan Sukajadi....	33
TABEL IV. 4	Mata Pelajaran Siswa SMK Masmur Kecamatan Sukajadi.....	34
TABEL IV. 5	Program Ekstra Kurikuler SMK Masmur Sukajadi.....	36
TABEL IV. 6	Kepala Sekolah Memberikan Hadiah Terhadap Guru-guru Yang Berhasil Dalam Mengajar.....	37
TABEL IV. 7	Kepala Sekolah Memberikan tambahan gaji diluar jam Mengajar.....	37
TABEL IV. 8	Kepala sekolah Memberikan Predike guru teladan bagi guru yang berhsil dalam Mengajar.....	38
TABEL IV. 9	Kepala Sekolah Memebrikan Arahan terhadap Guru dalam kegiatan.....	39
TABEL IV.10	Kepala Sekolah Menyediakan tempat Mengajar yang Kondusif Serta keadaan Sekolah Yang Aman dan Teratur.....	39
TABEL IV.11	Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan epada Guru-Guru untuk Berkreatifitas.....	40
TABEL IV. 12	Kepala sekolah memberikan bimbngan secara berkala terhadap hasil kerja guru.....	40
TABEL IV. 13	Kepala Sekolah MembimbIng Guru-Guru dalam Menyusun dan mengembangkan sumber-sumber pengajaran.....	41
TABEL IV.14	Kepala Sekolah Mengevaluasi Hasil Kerja Guru Terhadap Proses Pembelajaran.....	42
TABEL IV.15	Kepala Sekolah Mengusahakan Setiap Guru Guru Dapat Mengikuti Pelatihan Dan Penataran.....	42
TABEL IV.16	Kepala Sekolah Memberikan Pendeklegasian.....	43
TABEL IV. 17	Kepala Sekolah Memberikan Supervisi Yang Dititik Beratkan Pada Kegiatan Belajar Mengajar.....	43

TABEL IV.18 Rekapitulasi Angket tentang Upaya kepala Sekolah  
Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru  
diSMKMulti MekanikMasmurPekanbaru.....44

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di dalam Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pada pasal 1 ayat ( 1 ), menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.<sup>1</sup>

Berdirinya lembaga pendidikan bukan sekedar mengajar saja melainkan bertujuan untuk menanamkan pendidikan kepada peserta didik. Menurut Muhammad Athhiyah al-Abrasi pendidikan adalah suatu upaya mempersiapkan peserta didik bagi kehidupan yang lebih sempurna, mencapai kebahagian hidup baik dunia maupun akhirat, cinta tanah air, kekuatan fisik, kesempurnaan etik, sistematik dalam berpikir, memiliki ketajaman intuitisi, giat dalam berkreativitas, memiliki toleransi sosial, berkompetensi dalam mengungkap bahasa tulis dan lisan, serta memiliki keterampilan yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsinya di muka bumi, baik secara individual, horizontal maupun vertikal.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Sisdiknas tahun 2003 No 20, hal. 2

<sup>2</sup> Samsul Nizar, *Hakekat Manusia dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Pps UIN Suska Riau, hal. 41

Dalam proses pembelajaran banyak komponen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain, yaitu antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan murid. Dalam hal ini yang tidak bisa dipisahkan terutama pentingnya upaya kepala sekolah terhadap kebutuhan guru, karena guru merupakan tenaga pendidik profesional yang dapat dikatakan sebagai sumber belajar atau pendayung bahtera yang dapat mengantarkan peserta didik kearah yang dituju. Maka untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang diinginkan dalam pelaksanaan pembelajaran kepala sekolah harus mengarahkan tenaga dan pikiran guru secara objektif agar guru-guru mencapai hasil mengajar yang optimal.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan bimbingan, menuntun mengarahkan dan berjalan di depan. Pemimpin berprilaku membangkitkan kemampuan guru yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan . Pemimpin tidak berdiri disamping, melainkan memberikan dorongan, memacu berdiri di depan dan harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan mengadakan pembinaan, dalam arti berikhtisar agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik

Dengan adanya upaya pembinaan yang dilaksanakan kepala sekolah, maka besar harapan kualitas pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien. Di antara penyelenggaraan pendidikan yang harus selalu dibina secara terus-menerus oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Program pengajaran
- b. Sumber daya manusia
- c. Sumber daya yang bersifat fisik
- d. Hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat.<sup>3</sup>

Kepala sekolah sebagai motivator di lembaga pendidikan harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi dalam rangka meningkatkan kualitas guru. Karena motivasi adalah yang sangat vital dalam menggerakkan guru ke arah yang ingin dicapai baik melalui motivasi intristik maupun ekstrinistik. Owen, Cs mengatakan bahwa motivasi instrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan di luar diri seseorang.

Motivasi adalah daya penggerak, maka motivasi dalam pelaksanaan pembelajaran sangat penting dioptimalkan kepala sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Tanpa ada motivasi kegiatan pembelajaran tidak mengarah kepada kegiatan yang nyata. Maslow mengatakan motivasi itu adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam hal ini banyak di antara kepala sekolah yang tidak mempersiapkan secara khusus pemahamannya terhadap aneka perubahan yang terjadi di luar sistem pendidikan sangatlah rendah. Mereka cendrung tidak memiliki kapasitas antisipatif. Pola hubungan mereka dengan bawahan

---

<sup>3</sup> Stoner James, *Kepemimpinan Pendidikan*,( Bandung, Rosdakarya, 2001), hal. 42

cendrung bapakisme, feodalisme dan otoritatif. Yang berakibat rendahnya kemampuan kepala sekolah memotivasi bawahan, dan kebijakan-kebijakan sekolah yang dibuat banyak di dasarkan atas kemauan birokrasi di atasnya bukan didasarkan atas kebutuhan nyata sekolah.<sup>4</sup>

Dengan demikian seorang kepala sekolah harus menyadari bahwa para majelis guru untuk melakukan suatu tindakan harus mempunyai tujuan tertentu. Apabila dikaitkan dengan kepala sekolah, ia harus mengetahui dorongan-dorongan dan kebutuhan para guru serta kondisi yang mempengarhi dalam meningkatkan motivasi guru disekolahnya. Maka ia perlu memikirkan tindakan-tindakan apa saja yang mesti dilakukan untuk memberikan dorongan dalam proses belajar mengajar dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para guru.

Tindakan yang benar kepada guru akan dapat menyalurkan dorongan-dorongan serta pemenuhan kebutuhan para guru, sehingga tindakan-tindakan yang merugikan dalam peroses belajar mengajar tidak terjadi.

Kepala sekolah sebagai supervisor juga merangkap tugasnya sebagai motivator mempunyai tanggungjawab yang sangat berat dalam memberikan dorongan dalam meningkatkan motivasi guru. Motivasi guru memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selaku pengajar. Karena itu kepala sekolah harus terus menerus memotivasi mereka. Dengan demikian mereka terdorong untuk mematuhi

---

<sup>4</sup> J,F, Tahalele, *Op. Cit*, hal. 133

segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan dalam pelaksanaan tugasnya.

SMK Multi Mekanik Masmur adalah Sekolah Tingkat Menengah Atas yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan yang memiliki tenaga pengajar 60 orang guru dan 649 siswa. Guru dari golongan perempuan berjumlah dua puluh lima orang dan dari laki-laki berjumlah tiga puluh lima orang. Dari keseluruhan guru yang ada disekolah ini bahwa tamatan S 1 terdapat lima puluh delapan orang dan magister hanya dua orang yaitu kepala sekolah dengan nama Muhammad Firdaus, SE. MM. Dan dari golongan guru dengan nama Drs M Husni Tamrin MA yang mengajar mata pelajaran PAI.

Dengan demikian kepala sekolah sangat berperan penting dilembaga pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Maka dengan itu kepala sekolah dituntut untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat dan gairah guru dalam mengajar.

Dari hasil studi pendahuluan penulis, bahwa kepala SMK Multi Mekanik Masmur sudah memberikan motivasi terhadap guru, namun penulis menemukan guru belum termotivasi secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala di bawah ini:

1. Sebahagian guru masih ada yang tidak tepat waktu di sekolah
2. Sebahagian guru melaksanakan pengajaran hanya memberikan tugas
3. Sebahagian guru masih ada yang belum membuat RPP
4. Sebahagian guru tidak tepat waktu masuk mengajar

Maka dari itu penulis ingin mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur sehingga guru termotivasi dan profesional sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan latar belakang dan gejala di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: *Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar di SMK Masmur Kota Pekanbaru*

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul ini, maka penulis perlu menjelaskan penegasan istilah yaitu sebagai berikut:

### 1. Upaya

Secara bahasa upaya adalah usaha, ikhtisar untuk mencapai suatu apa yang hendak dicapai untuk diinginkan.<sup>5</sup> Sedangkan secara istilah upaya adalah merupakan suatu kegiatan yang mengarahkan kepada tenaga pikiran atau keadaan untuk mencapai suatu maksud pekerjaan.<sup>6</sup>

### 2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan yang harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota-anggota organisasi serta pedayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali.

---

<sup>5</sup> Dany H, *Kamus Ilmiah Populer*.(Bandung, Gita Media Press, 2006), hal. 490

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Op,Cit*, hal. 105

Keberadaan kepala sekolah pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan kepala sekolah yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

Maka upaya kepala sekolah adalah merupakan suatu usaha atau ikihtisar yang harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota-anggota organisasi serta pedayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kalau kepala sekolah sudah melakukan upaya kemungkinan besar akan dapat mencapai kinerja yang optimal.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dasar yang mengerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi juga dapat dikatakan berupa kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan motivasi dapat membangkitkan dan menggerakkan tenaga pengajar ke arah efektifitas kerja. Menurut Mc.Donald dikutip oleh Oemar Hamalik. Motivasi merupakan suatu

---

<sup>7</sup> E. Mulyasa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung , Rosda Karya, 2005), hal. 94

perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam peroses mengajar motivasi sangat diperlukan sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi tidak mungkin melakukan aktifitas secara optimal.<sup>8</sup>

#### 4. Guru

Guru adalah figur seorang pemimpin yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kperebadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama nusa dan bangsa. Guru betugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang daiharapkan membangun dirinya , membangun bangsa dan negara.<sup>9</sup>

#### 5. Mengajar

Mengajar pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Kalau belajar dikatakan milik siswa maka mengajar sebagai kegiatan guru.

Kemudian pengertian yang luas tantang mengajar adalah sebagai suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak, sehingga terjadi proses belajar. Atau dikatakan mengajar sebagai upaya menciptakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya kegiatan belajar bagi para siswa. Kondisi itu diciptakan

---

<sup>8</sup> Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, ( Jakarta, Sinar Baru Algesindo, 2000), hal. 175

<sup>9</sup> Syaiful Bahri Djamrah, *Guru dan Anak Didik dalam Intraksi Edukatif*, (Jakarta, Rineka Cifta, 2005), hal 36

sedemikian rupa sehingga membantu perkembangan anak secara optimal baik jasmani maupun rohani, baik fisik maupun mental. Pengertian mengajar seperti ini memberikan petunjuk bahwa fungsi pokok dalam mengajar adalah menyediakan kondisi yang kondusif.<sup>10</sup> Guru adalah sebagai tenaga pendidik dan pengajar profesional yang harus menjadi tokoh, panutan bagi peserta didik, dalam lingkungannya.

Maka motivasi mengajar adalah merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan untuk melaksanakan pengajaran. Dalam melaksanakan pengajaran motivasi sangatlah dibutuhkan tenaga pengajar sebagai tenaga penggerak dengan tujuan meningkatkan efektifitas mengajar.

### C. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana dipaparkan dalam latar belakang masalah maka pokok permasalahan dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SMK Masmur Pekanbaru
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SMK Masmur Pekanbaru
3. Kaitan antara upaya kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru di SMK Masmur Pekanbaru

---

<sup>10</sup> Sardiman, *Op. Cit*, hal. 48

4. Cara kepala sekolah dalam memberikan motivasi mengajar guru di SMK Masmur Pekanbaru

## 2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang mencakup kajian ini, maka untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti sehingga penelitian ini difokuskan pada: ***Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru dan Faktor -Faktor yang mempengaruhinya di SMK Masmur Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.***

## 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apa saja upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Masmur Kota Pekanbaru ?
- b. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMK Masmur Kota Pekanbaru ?

## D.Tujuan dan Manfaat Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru.

### 1. Tujuan Penelitian

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMK Masmur Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMK Masmur Pekanbaru

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Masmur Pekanbaru
- b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain dalam melaksanakan penelitian terhadap masalah yang berkaitan dengan Upaya Kepala Sekolah
- c. Sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana (S.Pd.I) di Fakultas Tarbiah dan Keguruan.
- d. Sebagai penambah wawasan keilmuan peneliti dalam bidang kepemimpinan
- e. Sebagai informasi bagi jurusan KI khususnya Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam
- f. Sebagai pengembangan ilmu MPI sesuai dengan jurusan penulis

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORETIS**

#### **A. Konsep Teoretis**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin "movore" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah guru, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang akan di capai. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan "motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Sartain dalam Ngylim Purwanto, "motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan.<sup>1</sup>

Motivasi suatu yang telah ada dalam diri setiap guru dan motivasi atau semanagat yang ada bukanlah sekedar tanggapan temporer terhadap rangsangan ekternal.<sup>2</sup>

Motivasi bagian dari tugas pemimpin. Memotivasi orang lain berarti mengajak orang untuk bekerja lebih keras. Motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak lama di dalam tugas manajer atau

---

<sup>1</sup> Ngylim Purwanto,

<sup>2</sup> Fandy Tjiptono, *Total Kualiti Manajemen*, (Yogyakarta, Andi Offset, 1995), hal. 125

kepala sekolah. Motivasi mengacu kepada prilaku aktual bukan janji-janji dengan mendeskripsikan kalimat-kalimat yang lebih unggul.<sup>3</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru harus menyadari, bahwa orang akan bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaan yang di lakukan. Menurut kartono dalam teori Abraham Maslow mengatakan bahwa yang mendorong manusia untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu adalah dengan membuat dirinya menjadi aktif dan dinamis adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (Physiologis needs) seperti: sandang, pangan, papan, udara.
- 2) Kebutuhan rasa aman (the sevety need) seperti: perlindungan fisik, mendapatkan pekerjaan, jaminan hari tua.
- 3) Kebutuhan sosial (the sosial needs) seperti: kebutuhan bergaul, diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga
- 4) Kebutuhan harga diri (the esteem needs) untuk memuaskan egonya, seperti memiliki mobil bagus, berpakaian indah-indah, memiliki rumah bagus dan gelar
- 5) Kebutuhan mengaktualisasi diri (the self actualisasion) untuk memuaskan diri dengan mengembangkan segenap potensi bakat, kemampuan, bekerja, berkreasi, rekreasi.<sup>4</sup>

## **2. Motivasi Guru Dalam Mengajar**

---

<sup>3</sup> Andrew j. Dubrin, *Leadership*.(Jakarta, prenada, 2005), hal. 12

<sup>4</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta, Raja Grafindo, 2002), hal. 89

Motivasi guru dalam mengajar adalah suatu hal yang sangat penting diperhatikan kepala sekolah secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi guru untuk lebih semangat dan bergairah dalam mengajar. Salah satu faktor penting yang ada pada diri kepala sekolah yang sangat berpengaruh di dalam memotivasi guru ialah kewibawaan kepala sekolah, sehingga berhasil tidaknya di dalam meningkatkan motivasi guru juga sangat di pengaruhi bagaimana kepala sekolah di dalam menampilkan kewibawaannya terhadap guru-guru. Menurut Stauss dan sayles dalam wahjosumidjo bahwa ada lima teknik meningkatkan motivasi guru antara lain: dengan kekerasan, bersikap baik, melalui perundingan, berkompetisi dan internalisasi.<sup>5</sup>

Selanjutnya Hasibuan juga mengemukakan bahwa teknik meningkatkan motivasi guru dalam mengajar ada dua yaitu:

- 1) Motivasi langsung, adalah pemberian motivasi(material dan non material) yang di berikan secara langsung kepada guru-guru untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan kerja. Sipatnya khusus seperti pujiyan, penghargaan, tunjangan hari raya.
- 2) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta gairah semangat kerja, sehingga guru-guru betah dan bersemangat melakukan

---

<sup>5</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta, Ghaila Indonesia.1994), hal. 199

pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, ruangan kerja terang, suasana kerja yang serasi dan sebagainya.<sup>6</sup>

Sehubungan dengan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar, maka kepala sekolah harus memberikan teknik motivasi yang tepat sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud sesuai yang di inginkanya.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Guru Dalam Mengajar**

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan antara intraksi dan sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang. Menurut Wahjusumidjo " Motivasi psikologis timbul di akibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang disebut intrinsik atau faktor dari luar individu yang disebut ektrinsik ". Faktor yang ada dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, biasa karena pengaruh pimpinan, kolega, atau faktor-faktor lainnya yang sangat kompleks.

Motivasi guru untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (need) tujuan-tujuan (goals), sikap(attitudes) dan kemampuan-kemampuan(abilities). Sedangkan yang

---

<sup>6</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Op, Cit*, hal. 149

tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji(pay), keamanan pekerjaan (Job security), sesama pekerja(co workers), pengawasan(supervision)pujian(praise) dan pekerjaan itu sendiri.<sup>7</sup>

Selanjutnya menurut Nawawi seseorang untuk terdorong dalam melakukan suatu pekerjaan secara sungguh-sungguh dipengaruhi oleh dua faktor

- 1) Motiv intrinsik, yaitu dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaiannya.
- 2) Motiv ektrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang dilakukan. Misalnya bekerja karena upah dan gaji yang tinggi dan merasa mulia karena pengabdian.<sup>8</sup>

Kemudian menurut saydam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru adalah sebagai berikut: Faktor ekstren yang meliputi:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan, b. Kompensasi yang memadai, c. Suvervisi yang baik, d. Adanya penghargaan atas prestasi, e. Status dan tanggungjawab, f. Peraturan yang berlaku. 2. Faktor intren yang meliputi: a. Kematangan pribadi, b. Tingkat pendidikan, c. Keinginan dan harapan pribadi, d. Kebutuhan, e. Kelelahan dan

---

<sup>7</sup> Drs. Faustini Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yokyakarta, Andi, 2002), hal. 80

<sup>8</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta, Gunung Agung, 1997), hal. 124

kebosanan, f. kepuasan kerja. Sementara itu, wahjosumidjo mengemukakan bahwa Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi antara lain: motivasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (pemimpin dan bawahan). Dari pihak pimpinan ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi motivasi, antara lain: a. kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja, b. persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan, c. tersedianya seperangkat dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, d. gaya kepemimpinan atasan. sedangkan dari pihak bawahan antara lain: a. kemampuan kerja, b. Semangat atau moral kerja, c. rasa kebersamaan dalam kelompok, d. Prestasi dan produktivitas kerja.

Sehubungan dengan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi guru dalam mengajar sangat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan dari luar.

Banyak ahli yang berusaha untuk mengadakan identifikasi tentang motivasi terhadap kebutuhan-kebutuhan manusia yang disusun berdasarkan prioritas yang ingin dicapai oleh manusia. Abraham Maslaw salah seorang tokoh yang menyusun hirarki motiv kebutuhan manusia, menyebutkan kebutuhan dasar motivasi: 1. Kebutuhan fisik, 2. Kebutuhan atau memperoleh 3. Kebutuhan sosial

keamanan,4.Kebutuhan untuk penghormatan,5. Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan.<sup>9</sup>

Setelah menganalisis pendapat para ahli di atas mengenai faktor faktor yang mempengaruhi motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Faktor yang berasal dari dalam diri, seperti:a. Kepribadian,b.Sikap, c. Pengalaman, d. Pendidikan, e.Harapan, f. Kematangan pribadi, g. Kebutuhan,h. Kelelahan dan kebosanan,i. Kepuasankerja.
- 2) Faktor yang berasal dari luar diri seperti:a.Lingkungan kerja yang menyenangkan, b. Kompensasi yang memadai, c.Suvervisi yang baik, d.Adanya penghargaan atas prestasi, e. Peraturan yang berlaku, f. jenis dan sifat pekerjaan, g. Prosedur kerja, h. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya, i.Tugas pekerjaan yang cukup menarik.<sup>10</sup>

#### **4. Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar**

Secara bahasa upaya adalah usaha, ikhtisar untuk mencapai suatu apa yang hendak dicapai. Kepala sekolah orang yang diberi tugas dan tanggungjawab mengelola sekolah dan menghimpun, memanfaatkan dan mengerakkan seluruh petensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai "Human Resource manager". Menurut Mondy, Noe dan Premaux adalah individu yang biasanya menduduki jabatan yang memainkan peran sebagai adviser(staf khusus) tatkala bekerja dengan manajer lain terkait dengan urusan sumber daya manusia.

---

<sup>9</sup> Kartini Kartono, *Op. Cit*, hal. 89

<sup>10</sup> Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2005), Djambatan, h.

Menurut Stauss dan sayles bahwa ada lima upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar antara lain: dengan kekerasan, bersikap baik, melalui perundingan, berkompetisi dan internalisasi.<sup>11</sup>

Selanjutnya Hasibuan juga mengemukakan bahwa teknik meningkatkan motivasi guru dalam mengajar ada dua yaitu:

1.Motivasi langsung, adalah pemberian motivasi(material dan non material)yang di berikan secara langsung kepada guru-guru untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan kerja. Sipatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya. 2. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta gairah semangat kerja, sehingga guru-guru betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk,<sup>12</sup> ruangan kerja terang, suasana kerja yang serasi dan sebagainya.

Sehubungan dengan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar, maka kepala sekolah harus memberikan teknik motivasi yang tepat sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud sesuai yang di inginkan.

Sedangkan pendapat Mulyasa tentang upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sebagai berikut:

### 1) Pengaturan Lingkungan fisik

---

<sup>11</sup> Wahjosumidjo, *Op. Cit*, hal. 199

<sup>12</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit*, hal. 149

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan pengajaran. Sehingga guru melaksanakan pengajaran dalam kondisi yang nyaman dan menyenangkan.

## 2) Pengaturan Suasana Kerja

Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para guru dalam melaksanakan pengajaran, untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pengajar, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

## 3)Disiplin

Disiplin yang dimaksud bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahanya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah

## 4)Dorongan

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

## 5)Penghargaan

Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pengajar dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga pengajar secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, efisien, untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.<sup>13</sup>

Sedangkan pendapat Wahjosumidjo dalam bukunya bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sebagai berikut:

##### **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar**

Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi, memberikan penghargaan atas prestasi yang dimiliki oleh guru untuk mendorong kegiatan pembelajaran yang lebih optimal
- 2) Guru teladan, mengadakan pemilihan guru teladan akan mendorong guru untuk mengembangkan diri
- 3) Penghargaan, yang didasarkan bahwa manusia membutuhkan apresiasi, penghormatan dan status

---

<sup>13</sup> Mulyasa *Op. Cit*, hal. 120

- 4) Pelatihan, melalui pelatihan yang di ikuti kepala sekolah menjadi suatu pendorong untuk memotivasi guru.
- 5) Iklim kondusif, dapat menumbuhkan motivasi guru dalam mengajar
- 6) Perhatian kepala sekolah terhadap guru yang disiplin <sup>14</sup>

## B. Penelitian Relevan

Pada dasarnya penelitian ini mengenai upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar telah dikaji oleh saudari Akmalia, dengan judul: Upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk peningkatan prestasi kerjanya di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dapat dikategorikan kurang optimal. ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh ” 67.58 %”. Faktor yang mempengaruhi kurang motivasinya kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah karena seringnya terjadi pergantian guru pada bidang studi.

Persamaannya dengan judul skripsi ini, sama-sama meneliti tentang motivasi guru

Sedangkan dalam penelitian ini, penulis meneliti dengan judul Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar di SMK Masmur Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Bedanya dengan penelitian ini adalah bahawa saudari Akmalia meneliti dengan judul upaya kepala sekolah memotivasi guru dalam peningkatan prestasi kerjanya.

---

<sup>14</sup> Wahjosumidjo, *Op.Cit*, hal.102

### **C. Konsep Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam kajian ini maka kerangka teoretis yang telah dikemukakan di tinjauan pustaka(kerangka teoritis) perlu penulis operasionalkan agar lebih terarah, sebagaimana yang dikatakan oleh Wahyu MS M.Masduki MS, untuk menghindari salah tafsir tentang isi skripsi oleh pihak lain yang membaca, maka istilah-istilah pokok, penegertian-pengertian khusus yang ada didalam skripsi itu harus dioperasionalkan.<sup>15</sup>

Jadi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SMK Multi Mekanik Masmur dapat di ukur dengan indikator-indikator berikut:

1. Kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru yang mengajar dengan baik.
2. Kepala sekolah memberikan tambahan gaji kepada guru yang menambah jam mengajar diluar jam yang ditetapkan
3. Kepala sekolah memberikan predikat guru teladan kepada guru yang berhasil dalam mengajar
4. Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru yang kesulitan dalam melaksanakan kegiatan mengajar
5. Kepala sekolah menciptakan ruangan yang kondusif untuk memberikan kenyamanan kepada guru dalam mengajar

---

<sup>15</sup> Wahyu. Ms Masduki. Ms, Petunjuk Praktis Membuat Skripsi,(Surabaya:1987), Usaha Nasional, h. 61

6. Kepala sekolah memberikan kesempatan terhadap guru untuk berkreatifitas. Seperti kemampuan untuk berkreasi atau daya mencipta
7. Kepala sekolah memberikan bimbingan secara berkala kepada guru yang berhasil melaksanakan tugasnya
8. Kepala sekolah memberikan bimbingan guru-guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran.
9. Kepala sekolah mengevaluasi hasil kerja guru dalam pembelajaran
10. Kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru agar dapat mengikuti pelatihan, untuk meningkatkan motivasi mengajar.
11. Kepala sekolah memberikan pendeklegasian tugas tehadap bawahan sesuai dengan bakat yang dimilikinya.
12. kepala sekolah mengawasi guru-guru yang sedang melaksanakan kegiatan mengajar.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Kota pekanbaru akan di arahkan peneliti kefaktor-faktor sebagai berikut:

1. Memberikan hadiah terhadap guru yang berhasil dalam mengajar
2. Mengikutsertakan guru-guru pelatihan
3. Memberikan prediket guru teladan
4. Memberikan tambahan gaji kepada guru diluar jam mengajar
5. Membimbing guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini adalah bertempat di Yayasan SMK Masmur Pekanbaru.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Kegiatan penelitian ini penulis lakukan mulai pada tanggal 4 Januari Tahun 2011. Sedangkan tempat penelitian ini yaitu dilakukan di SMK Masmur Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru

#### **C. Subjek dan Obyek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMK Masmur Pekanbaru, sedangkan objeknya adalah upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Masmur Pekanbaru.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala SMK Multi Mekanik Masmur dan majelis guru berjumlah 59 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara yaitu, mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada kepala sekolah untuk memperoleh data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar.

- b. Angket, yaitu untuk memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar.

## F. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan sifat penelitian ini yang deskriptif maka teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dengan persentase.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{Ex}{N} \times 100\%$$

$$N$$

Dengan demikian data analisa akan dikelompokan menjadi 2 bagian:

1. Kualitatif adalah data-data yang disempurnakan dengan kalimat
2. Kuantitatif adalah data yang berupa angka yang di prosentasikan.

Adapun standar yang penulis gunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan kedalam kategori tinggi, sedang dan rendah. Tinggi rendahnya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru ditentukan dengan prosentase hasil penelitian.

76 % - 100 % (Motivasi Tinggi)

56 % - 75 % (Motivasi Sedang)

0 % - 55 % (Motivasi Rendah)

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

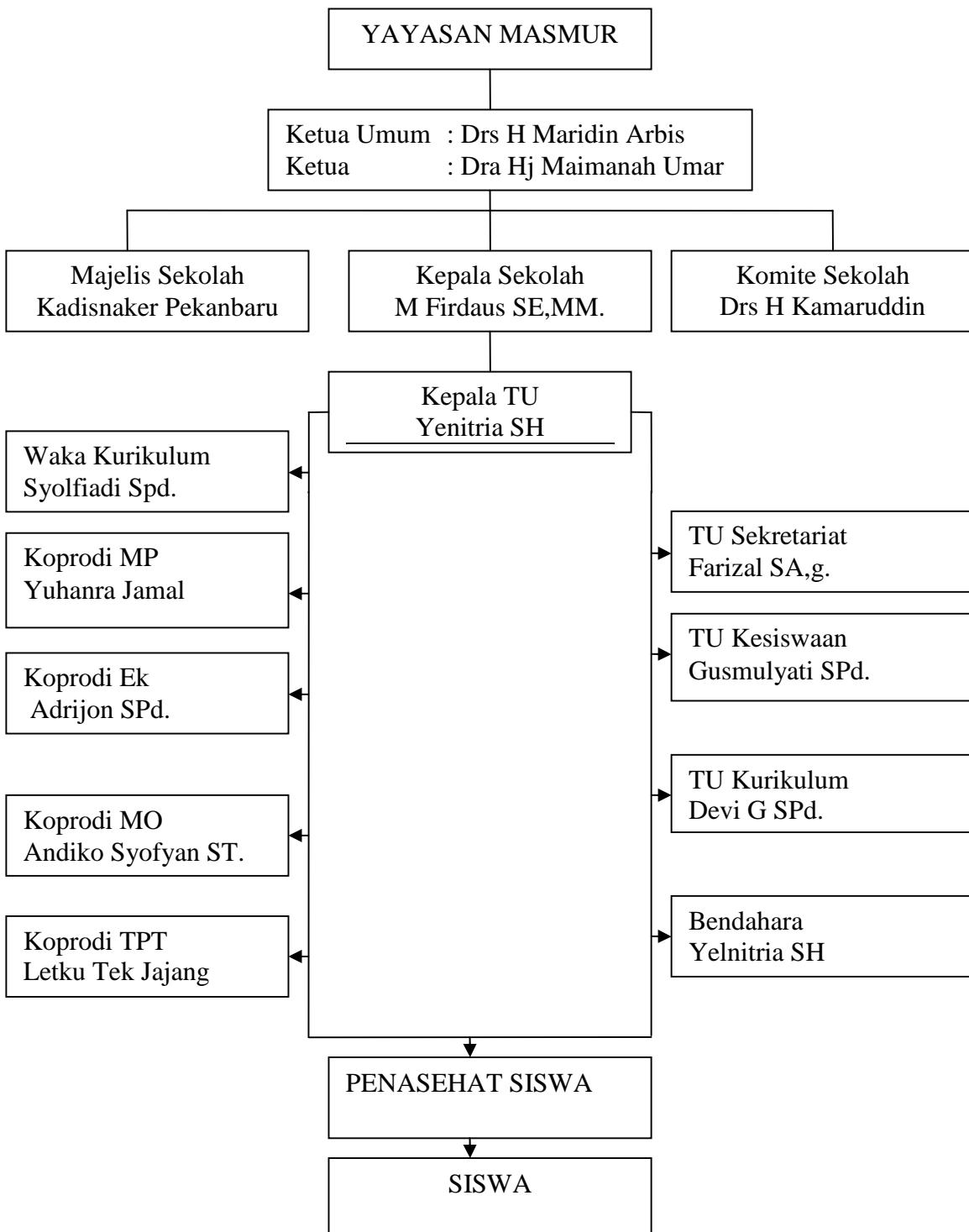
#### **A. Deskriptif Setting Penelitian**

##### 1. Sejarah Ringkas SMK Masmur

SMK Multi Mekanik Masmur merupakan Yayasan Masmur yang didirikan oleh Dra Hj Maimanah Umar MA. dan Drs Maridin Arbis pada tahun 1998 yang mana dengan kegigihan dan usaha mereka itu SMK ini bisa didirikan. Sejak berdirinya yayasan ini sampai sekarang dipimpin oleh bapak Firdaus, SE. MM. SMK Mamur ini Merupakan Kelanjutan dari Yayasan Masmur. Ketika baru didirikan peminat orang masuk ke SMK ini sudahlah antusias hal ini terbukti ketika baru dibuka siswanya sudah mencapai 130 Siswa.

Dan ketika waktu didirikan SMK ini sudah mempunyai tiga jurusan yaitu Tehnik otomotif, Mesin produksi, dan elektronika komunikasi, dan dari tahun ketahun SMK ini selalu mendapat kemeningkatan baik dari segi kuantitas mapun kualitas. Dari segi kuantitas jumlah siswa SMK ini selalu meningkat kelas XI sebanyak 329 kelas XII 215 sedangkan kelas XII 150. Sedangkan dari segi kualitas Siswa Masmur terbukti mampu bersaing dengan SMK lainya. Dari sisi lain, SMK ini mengalami kemeningkatan, dulunya SMK ini hanya mempunyai tiga Jurusan dan Sekarang sudah mempunyai lima jurusan, bertambah dua jurusan yaitu jurusan Tehnik Impormatika dan Tehnik Pesawat Terbang.

## **STRUKTUR KEPENGURUSAN SMK MULTI MEKANIK MASMUR**



2. Visi dan Misi SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Adapun Visi Misi SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru baru adalah:

a. Visi SMK Multi Mekanik Masmur

“Mempersiapkan tenaga kerja di tingkat menengah yang terampil, berilmu pengetahuan dan memiliki sikap kerja yang propesional.”

b. Misi SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru adalah

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, keterampilan yang disesuaikan dengan keadaan dan perkembangan wilayah Riau.
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri.
3. Mengehasilkan lulusan yang memiliki keterampilan di bidang Tehnik penerbangan.
4. Menyiapkan tenaga teknologi penerbangan dan kedirgantaraan tingkat menengah untuk menjawab tantangan dan peluang menghadapi era perdangan bebas dan Otonomi Daerah.

3. Keadaan Guru SMK Masmur Pekanbaru

Dalam dunia pendidikan guru merupakan satu faktor yang sangat menentukan, maka tidak salah jika dikatakan bahwa eksistensi Guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan. Oleh karna itu guru seharusnya mendapat perhatian dari berbagai pihak, salah satunya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam mengajar, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun jumlah guru guru SMK Multi Mekanik Masmur Kecamatan Sukajadi pekanbaru adalah sebanyak 60 Orang, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**TABEL IV.1**  
**Daftar Keadaan Guru SMK Masmur Pekanbaru.**  
**Tahun Ajaran 2010 – 2011.**

NO	Nama	Jabatan	Bidang Studi	Tamat
1	Ade Firmansyah, Drs	Guru	KKPI	S1
2	Agustinar, Dra	Guru	PPKN	S1
3	Andikan Syofyan, ST	Guru	PK3, OK2, PSPK2	S1
4	Arfa'I	Guru	PAI	S1
5	ArdiFon, S.Pd.	Guru	MTDE. MK3.	S1
6	B Silalahi, S.Pak.	Guru	Agama Kristen	S1
7	Nikmat Mariana S.Pd.	Guru	Matematika	S1
8	Ismairaza, SPd.	Guru	Kewirausahaan	S1
9	Jon Fenri K,SP.d	Guru	Fisika	S1
10	Letda Tisna Wijaya.	Guru	MHW, ASY, AWS.	S1
11	Marzuku B,SC.	Guru	PPGT	S1
12	Nurdaim A,Md	Guru	MMR, PPTP	S1
13	Raini S,Ag	Guru	KKPI	S1
14	Ratna Dewi S.Pd	Guru	MTK	S1
15	Retno Kusnawati S.Pd	Guru	KWU	S1
16	Satra Fianti, S.Pd.	Guru	B. Inggris	S1
17	Saptu Roza S.Pd	Guru	IPS	S1
18	Suhatman, ST.	Guru	PPSR, PSSR.MKP3	S1
19	Suherisman, S.Pd.	Guru	PSPKU	S1
20	Susi Musrialisa, S.Pd	Guru	PPKN	S1
21	Syafrinal, Drs	Guru	B Inggris	S1
22	Syolfadi S.Pd	Guru	PSPKU	S1
23	TS Pene, BA	Guru	Agama Kristen	S1

24	Widya Ningsih, S.Pd	Guru	IPS	S1
25	Yanto gunadi	Guru	GTE, AWS	S1
26	Yohanra Jamal. S.Pd	Guru	PDTM	S1
27	Yuli Suprianto, S.Pd.	Guru	PDTM, PPGT	S1
28	Yuliadi Khatib, S.Pd.	Guru	Penjaskes	S1
39	Zizi Efni, S.Pd.	Guru	B Indonesia	S1
30	ZulFadli, S.Pd.	Guru	PPKN	S1
31	Asril Yanto, ST	Guru	P3SPW,PSUG,PSEK	S1
32	Rizki Kurnia, S.Pd.	Guru	P3SPW,PSUG,PSEK	S1
33	M Parlindungan S.HI	Guru	PAI	S1
34	Desmi Erianti, S.Pd.	Guru	Kimia	S1
35	Lindawati S.Si	Guru	Kimia	S1
36	Lili Puspita Sari S.Pd	Guru	Matematika	S1
37	Mimit Sri Hastuti S.Si.	Guru	IPA	S1
38	Juliana Martalena, S.Pd	Guru	BK	S1
49	Novianti, S.Pd	Guru	Seni Budaya	S1
40	Drs M Husni Tamrin MA	Guru	PAI	S2
41	Pidyana Komaria, ST	Guru	Tehnik Impormatika	
42	Demson Hutabalian, ST	Guru	ADR1, PE, EF.	
43	Dewi Gusriani, S.Pd	Guru	KKPI	
44	Armaini S.Pd	Guru	B Indonesia	
45	M Krismes S. S.Pd	Guru	Penjaskes	
46	Prima w Titi Sari MSi	Guru	IPA	
47	Uci Malinda, S.Sn	Guru	Seni Budaya	
48	Jajat Sudrajat	Guru	WS, INS ASY	
49	Budi Afdal, ST	Guru	PSEK, PSPK2, OKS	
50	Dessy Syafitri S.Pd	Guru	Fisika	
51	Gusmulyati, S.Pd	Guru	B Inggris	
52	Joni Yusuf S.Pd	Guru	Otomotif	
53	Heru Sulistyo H, S. Sos.	Guru	Audio Vedio	
54	Herman Pelani S.Pd	Guru	Audia Visio	

55	Joko SE	Guru	Otomotif
56	Muhati Harahap ST	Guru	Otomotif
57	Syaifulah Hasibuan MP	Guru	B Inggris
58	Sri Patmawati, S. Kom.	Guru	Komputer
59	Desi Ramawanti, S.Kom	Guru	Komputer

*Sumber: Tata usaha SMK Masmur kecamatan Sukajadi Pekanbaru*

#### 4. Keadaan Siswa Masmur Pekanbaru

Siswa merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan terjadi jika siswanya tidak ada. Untuk mengetahui keadaan siswa di SMK Multi Mekanik Masmur Kecamatan Sukajadi Pekanbaru dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**TABEL IV. 2**  
**Daftar Keadaan Siswa SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru**  
**Tahun Ajaran 2010/2011**

Jenis Kelamin	Kelas XI	XII	XII	Jumlah
Laki laki	302	183	145	630
Perempuan	27	32	5	64
Jumlah	329	215	150	694

*Sumber: Tata usaha SMK Masmur kecamatan Sukajadi Pekanbaru*

#### 5.Sarana dan Prasarana SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Dalam lembaga pendidikan sarana dan prasarana memegang peranan penting dalam menunjang tujuan pendidikan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang baik dan memadai akan menunjang keberhasilan yang lebih besar dalam dunia pendidikan, karna sarana dan prasarana juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan pendidikan.

Di SMK Multi Mekanik Masmur terdapat Sarana dan prasarana yang ditujukan untuk menunjang pelaksanaan proses pembelajaran dan pencapaian

tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**TABEL IV. 3**

**Daftar Sarana dan Prasarana SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru  
Tahun Ajaran 2010/2011**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan
1	Ruang Kelas	29	Baik
2	Ruang Majelis Guru	1	Baik
3	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
4	WC. Guru	2	Baik
5	WC. Siswa	4	Baik
6	Lapanga Volly	1	Baik
7	Lapangan Takraw	1	Baik
8	Tennis Meja	2	Baik
9	Papan Struktur organisasi	1	Baik
10	Papan Keadaan Murid	1	Baik
11	Papan Keadaan Guru	1	Baik
12	Papan Tulis	28	Baik
13	Lemari	10	Baik
14	Ruang Pustaka	1	Baik
15	Kipas Angin	5	Baik
16	Komputer	30	Baik
17	Mushalla	1	Baik
18	Ruangan Tamu	1	Baik
19	Printer	1	
21	Ruang praktek	3	
22	Ruang tata usaha	1	

*Sumber: Tata usaha SMK Masmur kecamatan Sukajadi Pekanbaru*

6. Kurikulum Pendidikan

Kurikulum dalam suatu lembaga memegang peranan penting, karena proses pendidikan mengacu pada kurikulum yang dipakai

Kurikulum merupakan program belajar atau dokumen yang berisikan hasil-hasil belajar yang diawasi dibawah tanggungjawab kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan

Sesuai dengan hal di atas, kurikulum yang digunakan oleh SMK Masmur adalah KTSP. Sedangkan struktur bidang studi yang diajarkan sebagai berikut:

**TABEL IV. 4**

**Daftar Program Mata Pelajaran SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru  
Tahun Ajaran 2010/2011**

NO MATA PELAJARAN

- 1 Menajemen
- 2 KKPI
- 3 PPKN
- 4 PK3, OK2, PSPK2
- 5 PAI
- 6 MTDE. MK3.
- 7 Agama Kristen
- 8 Matematika
- 9 Kewirausahaan
- 10 Fisika
- 11 MHW, ASY, AWS.
- 12 PPGT
- 13 MMR, PPTP
- 14 KKPI
- 15 MTK
- 16 KWU
- 17 B. Inggris
- 18 IPS

- 19 PPSR, PSSR.MKP3
- 20 PSPKU
- 21 PDTM
- 22 PDTM, PPGT
- 23 Penjaskes
- 24 B Indonesia
- 25 P3SPW,PSUG,PSEK
- 26 P3SPW,PSUG,PSEK

*Sumber: Tata usaha SMK Masmur kecamatan Sukajadi Pekanbaru*

#### 7. Program Ekstra Kurikuler. SMK Multi Mekanik Masmur Sukajadi Pekanbaru.

Program Ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan diluar mata pelajaran, program ini dibuat bertujuan untuk menambah bekal pengalaman dan pengamalan siswa, hal ini dibuat atas kerja sama guru dengan Yayasan. Dengan demikian seorang anak tersebut mempunyai keterampilan yang mereka kembangkan untuk dirinya maupun untuk orang lain.

**TABEL IV.5**

No	<b>Program Ekstra Kurikuler</b>	
	Nama Kegiatan	Keterangan
1	Muhadaroh	
2	Pelatihan pisik	
3	Karate	
4	Pelatihan computer	
5	OLah raga	
6	Praktej Ibadah + Ngaji	

*Sumber: Tata usaha SMK Masmur kecamatan Sukajadi Pekanbaru*

## B. Penyajian Data

Untuk mendapatkan data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar, maka penulis menggunakan teknik angket yang diajukan kepada guru. Dan untuk memperoleh data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar, maka penulis menggunakan teknik wawancara dengan kepala sekolah

1. Upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru dapat dilihat melalui tabel angket berikut:

**TABEL IV. 6**

### **TINDAKAN YANG DILAKUKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU YANG MENGAJAR DENGAN BAIK**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuwensi	Percentase
1.	A. Memberikan hadiah	11	18.33
	B. Memberikan pujian	17	28.33
	C. Memberikan piagam	31	51.66
		59	100%

Dari tabel IV. 6 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "memberikan hadiah" sebanyak 11 orang ( 18. 33% ) yang menjawab "memberikan pujian" sebanyak 17 orang (28. 33%) sedangkan yang menjawab "memberikan piagam" sebanyak 31 orang(53. 33%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan hadiah terhadap guru yang mengajar dengan baik belum secara keseluruhan.

**TABEL IV.7**
**TINDAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU YANG  
MENAMBAH JAM MENGAJAR DARI JAM YANG DITETAPKAN**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuwensi	Persentase
2.	A. Memberikan tambahan Gaji	23	38.33
	B. Memberikan penghargaan	20	33.33
	C. Memberikan pujian	16	26.66
		59	100%

Dari tabel IV. 7 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab "memberikan tambahan gaji" sebanyak 23 orang ( 38. 33% ) yang menjawab "memberikan penghargaan" sebanyak 20 orang (33. 33%) sedangkan yang menjawab "memberikan pujian" sebanyak 16 orang(26.66%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa lebih banyak guru yang mendapatkan gaji tambahan diluar jam mengajar, namun masih ada sebagian guru yang belum mendapatkan gaji diluar jam mengajar

**TABEL IV. 8**
**TINDAKAN KEPALA SEKOLAH JIKA GURU BERHASIL DALAM  
MENGAJAR**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuwensi	Persentase
3.	A. Memberikan pujian	14	23.33
	B. Memberikan piagam	22	36.66
	C. Memberikan arahan	23	38.33
		59	100%

Dari tabel IV. 8 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "Memberikan pujian" sebanyak 14 orang ( 23. 33% ) yang menjawab "memberikan piagam" sebanyak 22 orang (36. 66%) sedangkan yang menjawab "memberikan arahan" sebanyak 23 orang(38.33%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepala sekolah belum memberikan prediket guru teladan secara menyeluruh sehingga guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar kurang insentif bahkan bisa menjadikan guru tidak semangat dan termotivasi meningkatkan kinerjanya.

**TABEL IV. 9**

**TINDAKAN YANG DILAKUKAN KEPALA SEKOLAH JIKA GURU KESULITAN DALAM MENGAJAR**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuwensi	Persentase
4.	A. Membimbing	15	25.00
	B. Memberikan arahan	30	50.00
	C. Tidak memberikan bimbingan	14	23.33
		59	100%

Dari tabel IV. 9 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab ”membimbing” sebanyak 15 orang (25 % ) yang menjawab ”memberikan arahan” sebanyak 30 orang (50.00%) sedangkan yang menjawab ”tidak memberikan bimbingan” sebanyak 14 orang(23.33%)

Dengan demikian dapat diketahui kebanyakan para guru yang kesulitan dalam mengajar belum mendapatkan bimbingan dari kepala sekolah secara keseluruhan sehingga guru merasa kurang diperhatikan dalam kegiatan belajar mengajar .

**TABEL IV. 10**

**USAHA KEPALA SEKOLAH UNTUK MEMBERIKAN KENYAMANAN KEPADA GURU DALAM MENGAJAR**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuwensi	Persentase
---------	--------------------	------------	------------

5.	A.Melengkapi sarana mengajar	25	41.66
	B. Menyediakan kursi yang empuk	22	36.66
	C. Menata ruangan dengan rapi	12	20.00
		59	100%

Dari tabel IV.10 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "melengkapi sarana mengajar" sebanyak 25 orang (41. 66% ) yang menjawab "menyediakan kursi yang empuk" sebanyak 22 orang (36.66%) sedangkan yang menjawab "menata ruangan yang rapi" sebanyak 12 orang(,20. 00%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepala sekolah sudah bisa menciptakan ruangan mengajar yang kondusif agar situasi proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

**TABEL IV. 11**  
**SIKAP KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU YANG BERKREATIFITAS**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuwensi	Percentase
6.	A.Memberikan hadiah	26	43.33
	B. Memberikan pujian	20	33.33
	C. Acuh tak acuh	13	21.66
		59	100%

Dari tabel IV. 11 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "memberikan hadiah" sebanyak 26 orang (43.33%) yang menjawab "memberikan pujian" sebanyak 20 orang (33. 33%) sedangkan yang menjawab "acuh tak acuh" sebanyak 13 orang(21. 66%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah memberikan kesempatan terhadap guru-guru untuk berkreatifitas. Hal ini perlu diperhatikan kepala sekolah agar sikap kreatif guru dapat berkembang terutama dilingkungan sekolah mengajar guru.

**TABEL IV. 12**
**TINDAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU YANG BERHASIL DALAM MELAKSANAKAN TUGASNYA**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
7.	A.Memberikan hadiah	15	25.00
	B.Memberikan pujian	20	33.33
	C.Memberikan bimbingan berkala	24	40.00
		59	100%

Dari tabel IV. 12 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "memberikan hadiah" sebanyak 15 orang (25.00%) yang menjawab "memberikan pujian" sebanyak 20 orang (33.33%) sedangkan yang menjawab "memberikan bimbingan berkala" sebanyak 24 orang(40.00%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepala sekolah lebih banyak memberikan bimbingan berkala terhadap guru yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

**TABEL IV. 13**
**TINDAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU-GURU DALAM MENYUSUN SUMBER-SUMBER PENGAJARAN**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
8.	A. Membimbing guru	12	20.00
	B. Mengarahkan guru	26	43.33
	C. Membentuk kelompok diskusi	21	35.00
		59	100%

Dari tabel IV. 13 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "membimbing guru" sebanyak 12 orang (20. 00% ) yang menjawab "mengarahkan guru" sebanyak 26 orang (43.33%) sedangkan yang menjawab "membentuk kelompok diskusi" sebanyak 21 orang(35. 00%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa bimbingan kepala sekolah terhadap guru-guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran masih belum merata. Hal ini sangat penting di perhatikan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

**TABEL IV. 14**  
**TINDAKAN YANG DILAKUKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP HASIL KERJA GURU**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
9.	A. Memberikan pujian	22	36.66
	B. Memberikan arahan	26	43.33
	C. Mengevaluasi hasil kerja guru	11	18.33
		59	100%

Dari tabel IV. 14 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "Memberikan pujian" sebanyak 22 orang (36.66% ) yang menjawab "memberikan arahan" sebanyak 26 orang (43.33%) sedangkan yang menjawab "mengevaluasi hasil kerja guru" sebanyak 16. orang(26. 66%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepala sekolah belum mengevaluasi hasil kerja guru secara keseluruhan dalam proses pembelajaran.Hal ini perlu dilakukan kepala sekolah untuk mengetahui hasil kerja guru yang akan dijadikan sebagai bahan ukur sampai dimana tujuan pendidikan yang telah dicapai.

**TABEL IV. 15**  
**TINDAKAN YANG DILAKUKAN KEPALA SEKOLAH JIKA ADA  
PELATIHAN GURU**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
10.	A. Mengikutsertakan guru	22	36.66
	B. Terkadang mengikutsertakan guru	23	38.33
	C. Tidak mengikutsertakan guru	14	23.33
		59	100%

Dari tabel IV. 15 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "mengikutsertakan guru" sebanyak 22 orang (36. 66% ) yang menjawab "terkadang mengikutsertakan guru" sebanyak 23 orang (38.33%) sedangkan yang menjawab "tidak mengikutsertakan guru" sebanyak 14 orang(23. 33%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ikhtisar kepala sekolah dalam mengikutsertakan guru-guru untuk dapat mengikuti pelatihan belum menyeluruh.

**TABEL IV. 16**  
**TINDAKAN KEPALA SEKOLAH JIKA TIDAK MEMILIKI  
KESEMPATAN DALAM MELAKSANAKAN TUGASNYA**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
11.	A. Memberikan Pendeklegasian	26	43.33
	B. Terkadang Mendeklegasikan	21	35.00
	C. Tidak Mendeklegasikan	12	20.00
		59	100%

Dari tabel IV. 16 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab "Memberikan pendeklegasian "sebanyak 26 orang (45. 00% ) yang menjawab

”terkadang mendelegasikan’ sebanyak 21 orang (35. 00%) sedangkan yang menjawab ”tidak mendelegasikan” sebanyak 12 orang(20. 00%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa guru-guru mendapatkan pendeklasian tugas dari kepala sekolah sesuai dengan bakat yang dimiliki guru.

**TABEL IV. 17**

**TINDAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU YANG SEDANG MELAKSANAKAN KEGIATAN MENGAJAR**

No.Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
12.	A.Mengawasi	15	51.66
	B.Terkadang mengawasi	31	25.00
	C.Tidak mengawasi	13	21.66
		59	100%

Dari tabel IV. 17 di atas dapat ketahui bahwa responden yang menjawab ”Mengawasi” ada 15 orang (26.66%) yang menjawab ”Terkadang mengawasi” sebanyak 31 orang (51.66%) sedangkan yang menjawab ”Tidak mengawasi” sebanyak 13 orang (21. 66%)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan kegiatan mengajar guru belum secara rutin.Pengawasan ini perlu diperhatikan oleh kepala sekolah karena ini merupakan motivasi bagi guru untuk lebih giat dan baik dalam melaksanakan proses pembelajaran.

**TABEL IV. 18**

**REKAPITULASI ANGKET TENTANG UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI GURU DALAM MENGAJAR**

**DI SMK MASMUR PEKANBARU**

NO	ITEM	ALTERNATIF JAWABAN				JUMLAH		
		A	B	C	F	P(%)	F	P(%)
1	11	18.33	17	28.33	31	51.66	59	100
2	23	38.33	20	33.33	16	26.66	59	100
3	14	23.33	22	36.66	23	38.33	59	100
4	15	25.00	30	50.00	14	23.33	59	100
5	25	41.66	22	36.66	12	20.00	59	100
6	26	43.33	20	33.33	13	21.66	59	100
7	24	40.00	15	25.00	20	33.33	59	100
8	12	20.00	26	43.33	21	35.00	59	100
9	11	18.33	22	36.66	16	26.60	59	100
10	22	36.66	23	38.33	14	23.33	59	100
11	26	43.33	21	35.00	12	20.00	59	100
12	15	25.00	31	51.66	13	21.66	59	100
Jumlah	231	385.00	262	436.66	205	341.56	59	100

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar

a. Memberikan hadiah terhadap guru yang berhasil dalam mengajar ini lebih baik daripada hukuman,namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan,karena pemberian hadiah merupakan salah satu dorongan bagi guru untuk lebih giat meningkatkan hasil kerjanya.

b. Mengikutsertakan guru-guru pelatihan, karena setiap guru mata pelajaran ada pelatihan rutin sekali seminggu. Seperti guru agama,tujuannya untuk selalu tahu tentang perubahan dan perkembangan yang terjadi di daerah.

Apalagi sekarang pelajaran agama ingin di UN kan, karena tahun ini KKM Agama sudah tinggi mencapai 8.0

- c.Memberikan prediket guru teladan dapat menjadikan suatu dorongan kepada guru-guru yang lain untuk lebih berkompetisi secara sehat dan menjadi yang lebih baik khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan
- d.Memberikan tambahan gaji di luar jam mengajar, seperti kelebihan jam mengajar itu akan membuat guru-guru yang lain berusaha untuk meningkatkan kreatifitasnya sebagai tenaga pengajar
- e.Membimbing guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran menimbulkan perasaan guru diperhatikan dan diawasi, sehingga bisa membuat guru lebih giat dan benar-benar menyusun sumber-sumber pengajaran.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis data tentang Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar

Data-data hasil wawancara dan agnket telah penulis sajikan pada bab IV di atas, maka berikut ini penulis akan menganalisa data-data yang penulis sajikan tersebut, sehingga dapat dengan jelas hasil yang diperoleh dari penelitian tentang upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Teknik yang penulis gunakan adalah teknik deskriptif kualitatif dengan persentase. Sesuai dengan kategori yang penulis tentukan yaitu

optimal, kurang optimal, belum optimal, maka sebelum dilakukan kualifikasi, alternatif jawaban terlebih dahulu penskoran yaitu:

Alternatif jawaban A diberi skor 3, untuk B diberi skor 2 dan C diberi skor 1.

Pada bab III, dijelaskan bahwa teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan prosentase, dengan artian bahwa selain menggambarkan apa adanya serta menginterpretasikan frekwensi juga memberi prosentase pada alternatif jawaban angket. Hal ini dilakukan dengan cara

- a) Dijumlahkan dan dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan untuk memperoleh persentase
- b) Dari persentase yang diperoleh lalu ditafsirkan dengan bentuk kualitatif dengan ketentuan sebagai berikut:
  1. Yang termasuk optimal, yaitu apabila hasil prosentase mencapai antara: 76-100%
  2. Yang termasuk kurang optimal, yaitu apabila hasil prosentase mencapai antara: 56-75%
  3. Yang termasuk belum optimal, yaitu apabila hasil prosentase mencapai antara: 0-55%

Dalam mencari persentase tersebut penulis menggunakan rumus

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dari rekapitulasi di atas, maka

- Alternatif jawaban A, sebanyak 231 (385.00)

- Alternatif jawaban B, sebanyak 262 (436.66)
- Alternatif jawaban C, sebanyak 205 (341.66)

Dengan demikian untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMK Multi Mekanik Masmur pekanbaru adalah:

Alternatif jawaban A, sebanyak  $231 \times 3 = 693$

Alternatif jawaban B, sebanyak  $262 \times 2 = 524$

Alternatif jawaban C, sebanyak  $205 \times 1 = 205$

$$\text{Jumlah} \quad 698 \quad = 1422$$

Maka nilai kumulatif angket upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru adalah sebanyak 698, sedangkan nilai yang diharapkan 2094 yang diperoleh dari  $698 \times 3$  (Jumlah Option 3) = 2094, untuk selanjutnya digunakan rumus.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Persentase

F = Frekwensi Responden

N = Jumlah

Jadi

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{1422}{2094} \times 100\%$$

$$P = 67.90\%$$

Berdasarkan dari hasil persentase rekapitulasi angket tersebut maka dapat diperoleh gambaran bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi dalam guru mengajar di SMK Multi Mekani Masmur Pekanbaru dengan mengacu pada kategori yang telah ditentukan sebelumnya, bahwa persentase dari hasil penelitian ini (67.90%) berada pada kategori antara 56-75%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru tergolong "kurang optimal" karena berada pada ukuran 56-75%

Selanjutnya semua tabel akan di analisis berdasarkan jawaban para responden melalui angket, wawancara yang penulis laksanakan di lapangan:

Pada tabel IV.6 diperoleh data bahwa kepala sekolah belum memberikan hadiah secara keseluruhan kepada guru yang mengajar dengan baik, hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "memberikan hadiah" ada 18.33 yang menjawab "memberikan pujian" ada 28.33% dan yang menjawab "memberikan piagam" ada 51.66%. Hal ini tidak sesuai dengan ungkapan kepala sekolah yang menyatakan,"saya memberi hadiah kepada guru yang mengajar dengan baik".

Berdasarkan keterangan di atas bahwa kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru yang mengajar dengan baik "kurang optimal" hal ini terbukti dari jawaban responden pada angket.

Menurut analisis penulis kepala sekolah harus memberikan hadiah kepada guru yang mengajar dengan baik, karena pemberian hadiah kepada guru yang berhasil dalam mengajar merupakan motivasi bagi guru untuk lebih insentif

meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memikirkan bagaimana iktiyar untuk bisa memberikan suatu penghargaan yang dapat memuaskan para guru-guru, sehingga dengan demikian dapat diharapkan meningkatnya motivasi guru.

Pada tabel 1V.7 diperoleh data bahwa kepala sekolah memberikan tambahan gaji kepada guru ketika mengajar diluar jam yang ditentukan, hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "memberikan tambahan gaji" ada 38.33%, yang menjawab "memberikan penghargaan" ada 33.33% dan yang menjawab "memberikan pujian" 26.66%. hal ini sesuai dengan hasil yang penulis lakukan, disamping itu juga dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa: " saya memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar karena kalau tidak ada diberikan guru sanggup minta pada saya.

Analisis penulis kepala sekolah harus memberikan tambahan gaji diluar jam mengajar, seperti kelebihan jam mengajar,bimbingan belajar, karena jika tidak diberikan tambahan gaji akan mengakibatkan guru tidak mau meningkatkan kreatifitasnya sebagai pengajar, sehingga akan mempersulit proses pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Pada tabel IV. 8 diperoleh data bahwa kepala sekolah belum memberikan prediket guru teladan kepada guru yang berhasil dalam mengajar, hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "memberikan prediket guru teladan" ada 23.33% yang menjawab "memberikan arahan" ada 36.66%, dan yang menjawab "memberikan piagam" ada 38.33%. Hal ini tidak sesuai dengan

ungkapan kepala sekolah yang menyatakan: "saya memberikan prediket guru teladan bagi guru yang berhasil dalam mengajar"

Berdasarkan keterangan di atas bahwa kepala sekolah dalam memberikan prediket guru teladan bagi guru yang berhasil dalam mengajar "kurang optimal" hal ini terbukti dari jawaban responden pada angket.

Menurut analisis penulis kepala sekolah harus memberikan prediket guru teladan kepada guru yang berhasil, karena dengan adanya pemberian prediket guru teladan dapat memotivasi guru-guru lainnya untuk lebih berkompetisi secara sehat, untuk menjadi yang lebih baik, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam proses belajar mengajar.

Pada tabel IV.9 diperoleh data bahwa kepala sekolah belum memberikan bimbingan kepada guru-guru secara optimal yang kesulitan dalam kegiatan mengajar. Hal ini sesuai dengan hasil angket bahwa yang menjawab "membimbing" ada 25.00%, yang menjawab "memberikan arahan" ada 50.00%, dan yang menjawab "tidak memberikan bimbingan" ada 23.33%. Hal ini sesuai dengan hasil yang penulis lakukan.

Dari persentase tersebut dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah masih jarang memberikan bimbingan terhadap guru yang kesulitan dalam proses kegiatan mengajar, agar para guru berkenan untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Menurut analisis penulis, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat memberikan bimbingan agar guru bisa meningkatkan kualitas tugasnya masing-

masing, sehingga para guru yang kurang pengalaman menjadi lebih banyak tahu tentang kerja yang baik.

Pada tabel IV 10 diperoleh data bahwa kepala sekolah menciptakan ruangan mengajar yang kondusif, hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "menyediakan ruangan yang kondusif" ada 41.66%, yang menjawab "menyediakan kursi yang empuk" ada 36.66% dan yang menjawab "menata ruangan dengan rapi" ada 20.00%. Hal ini juga sesuai dengan hasil yang penulis lakukan, disamping itu juga hasil dari wawancara dengan kepala sekolah bahwa: "sekolah menyediakan tempat mengajar yang kondusif".

Analisa penulis bahwa menciptakan ruangan yang kondusif dalam mengajar sangat dibutuhkan karena dengan adanya hal ini dapat memberikan rasa kenyamanan dalam proses belajar mengajar sehingga dapat berlangsung secara efektif dan seefisien mungkin.

Pada tabel IV. 11 diperoleh data bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berkreatifitas. Hal ini sejalan dengan angket bahwa yang menjawab "memberikan kesempatan" ada 43.33%, yang menjawab "memberikan pujian" 33.33%, dan yang menjawab "acuh tah acuh" 21.66%. Hal ini sesuai dengan yang penulis lakukan. Disamping itu juga, dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa "saya selalu memberikan kesempatan terhadap guru-guru untuk berkreatifitas."

Analisis penulis kepala sekolah harus memberikan kesempatan terhadap guru-guru untuk berkreatifitas, karena dengan demikian para majelis guru dapat

senantiasa mengembangkan pendapat-pendapat serta pengalamannya demi meningkatkan mutu pendidikan.

Pada tabel IV. 12 diperoleh data bahwa kepala sekolah belum memberikan bimbingan berkala secara optimal terhadap guru yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil angket bahwa yang menjawab "memberikan bimbingan secara berkala" ada 40.00%, yang menjawab "memberikan hadiah" 25.00% dan yang menjawab "memberikan pujian" 33.33%. dari persentase tersebut dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah belum optimal memberikan bimbingan secara berkala terhadap hasil kerja guru.

Analisis penulis bahwa kepala sekolah harus selalu memberikan bimbingan secara berkala terhadap guru yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya bimbingan secara berkala dapat mengetahui sejauhmana produktifitas masing-masing kinerja guru. Sehingga apabila ada guru yang merasa kesulitan terhadap pelaksanaan tugasnya dapat dicari solusinya dengan baik.

Pada tabel IV. 13 diperoleh data bahwa kepala sekolah belum memberikan membimbing kepada guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran secara optimal, hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "membimbing guru" ada 20.00%, yang menjawab "mengarahkan guru" 43.33% dan yang menjawab "membentuk kelompok diskusi" 35.00%. Hal ini tidak sesuai dengan ungkapan kepala sekolah yang menyatakan: "saya selalu membimbing guru-guru dalam menyusun dan sumber-sumber pengajaran".

Analisis penulis kepala sekolah harus aktif membimbing guru-guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran karena merupakan suatu tanggungjawab kepala sekolah sebagai pimpinan.

Pada tabel IV. 14 diperoleh data bahwa kepala sekolah jarang mengevaluasi hasil kerja guru, karena ini salah satu cara agar dapat mengetahui hasil kerja guru yang kemudian dapat ditingkatkan motivasinya. Hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "mengevaluasi hasil kerja guru" ada 18.33%, yang menjawab "memberikan pujian" 36.60% dan yang menjawab "memberikan penghargaan" 26.60%. Hal ini tidak sesuai dengan ungkapan kepala sekolah yang menyatakan: "saya ada membimbing guru-guru dalam menyusun dan sumber-sumber pengajaran".

Analisis penulis kepala sekolah harus bisa membimbing guru-guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran karena merupakan suatu tanggungjawab kepala sekolah sebagai pimpinan untuk meningkatkan produktifitas sekolah.

Pada tabel IV. 15 diperoleh data bahwa kepala sekolah terkadang mengusahakan guru-guru ikut serta dalam pelatihan. Hal ini sesuai dengan hasil angket bahwa yang menjawab "mengikutsertakan guru" ada 36.66%, yang menjawab "terkadang mengikutsertakan guru" ada 38.33% dan yang menjawab "tidak mengikutsertakan guru" ada 23.33%. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan yang penulis lakukan.

Dari persentase tersebut dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah mengusahakan agar setiap guru-guru dapat mengikuti pelatihan untuk

meningkatkan motivasi dan profesionalismenya dalam kegiatan belajar mengajar.

Analisis penulis bahwa kepala sekolah harus berupaya untuk mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan namun belum merata, karena pelatihan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru.

Pada tabel IV. 16 diperoleh data bahwa kepala sekolah memberikan pendeklegasian tugas terhadap bawahan sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan hasil angket bahwa yang menjawab "memberikan pendeklegasian" ada 43.33%, yang menjawab "terkadang mendeklegasikan" 35.00% dan yang menjawab "tidak mendeklegasikan" ada 20. 00%. Hal ini sesuai dengan hasil yang penulis lakukan, disamping itu juga dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa: "saya selalu memberikan pendeklegasian terhadap bawahan sesuai dengan bakat yang dimilikinya.

Analisis penulis kepala sekolah harus memberikan pendeklegasian tugas terhadap bawahan sesuai dengan bakat yang dimilikinya karena apabila pemberian tugas sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh para guru maka mutu pendidikan berhasil guna dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya apabila pemberian tugas tidak sesuai dengan bakat yang dimilikinya maka tujuan pembelajaran tidak akan tercapai dengan baik.

Pada tabel IV. 17 diperoleh data bahwa kepala sekolah belum memberikan pengawasan aktif terhadap pelaksanaan kegiatan mengajar. Hal ini sesuai dengan hasil angket bahwa yang menjawab "mengawasi" ada 25.00%, yang menjawab

"terkadang mengawasi" ada 51.66% dan yang menjawab "tidak mengawasi" ada 21.66%. Hal ini sesuai dengan hasil yang penulis lakukan.

Dari persentase tersebut dapat dinyatakan bahwa kepala sekolah melaksanakan pengawasan kegiatan mengajar belum tetap atau rutin.

Analisis penulis bahwa kepala sekolah melaksanakan pengawasan perlu diperhatikan secara serius dalam kegiatan belajar mengajar. Karena pemberian pengawasan tersebut dapat meningkatkan motivasi guru.

## 2. Analisis Data tentang Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar

Analisis penulis bahwa kepala sekolah harus memberikan hadiah terhadap guru yang berhasil dalam mengajar, karena pemberian hadiah merupakan motivasi bagi guru untuk lebih giat meningkatkan kinerjanya, oleh kerena itu kepala sekolah harus mampu memberikan penghargaan pada guru-guru secara optimal

Analisis penulis bahwa kepala sekolah mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan akan menambah pengetahuan dan wawasan guru, sehingga dapat meningkatkan keinginan guru dan profesionalisme guru dalam mengajar

Anlisis penulis bahwa kepala sekolah memberikan prediket guru teladan kepada guru yang berhasil dalam mengajar, karena dengan adanya pemberian prediket guru teladan dapat memotivasi guru yang lainnya.

Analisis penulis jika kepala sekolah memberikan tambahan gaji di luar jam mengajar akan membuat guru-guru yang lain berusaha untuk meningkatkan kreatifitasnya sebagai tenaga pengajar

Analisis penulis jika kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran maka guru-guru merasa diperhatikan dan termotivasi lebih insentif menyusun sumber-sumber pengajaran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menyajikan data-data yang diperoleh dari lapangan dengan alat pengumpulan data berupa wawancara dan angket, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur adalah "kurang Optimal". Hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh "67.90%". Ini berarti berada antara 56-75%.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sebagai berikut:.
  1. Memberikan hadiah terhadap guru yang berhasil dalam mengajar
  2. Mengikutsertakan guru-guru pelatihan
  3. Memberikan prediket guru teladan
  4. Memberikan tambahan gaji kepada guru-guru di luar jam mengajar
  5. Membimbing guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran

#### **B. Saran**

Setelah menyimpulkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis uraikan

1. Kepala sekolah agar tetap terus mengembangkan potensi sebagai pemimpin yang mampu membina stafnya terutama bagi tenaga pengajar agar lebih

meningkatkan kreatifitasnya sebagai seorang guru untuk pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran

2. Kepada kepala sekolah diharapkan supaya lebih bersemangat dan dapat mengatur waktu sebaik mungkin sehingga untuk memberikan motivasi kepada guru dapat dilaksanakan dengan baik
3. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan sekaligus supervisor sekolah sangat di anjurkan untuk memacu kinerja guru supaya lebih dapat meningkatkan mutu pendidikan, dengan cara
  - a. Membimbing guru dalam menyusun program semester dan program satuan pelajaran
  - b. Memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi

**WAWANCARA UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN  
MOTIVASI GURU DALAM MENGAJAR DI SMK MULTI MEKANIK  
MASMUR PEKANBARU**

**Identitas Informan**

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

Status / Jabatan : ..... : .....

Tanggal Wawancara : .....

**Pertanyaan**

1. Apakah bapak memberikan hadiah terhadap guru yang berhasil dalam mengajar ?
2. apakah bapak mengikutsertakan guru-guru pelatihan ?
3. apakah bapak memberikan prediket guru teladan ?
4. apakah bapak memebrikan tambahan gaji diluar jam mengajar ?
5. apakah bapak memberikan binbingan terhadaop guru dalam menyusun sumber-sumber pengajaran ?



**PEDOMAN ANGKET UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN  
MOTIVASI GURU DALAM MENGAJAR DI SMK MASMUR  
PEKANBARU**

**A. Petunjuk Pengisian Angket**

1. Angket ini semata-mata bertujuan untuk penelitian ilmiah, jawaban yang bapak/ibu berikan tidak ada pengaruhnya terhadap jabatan bapak/ibu.
2. Dimohon kepada bapak/ibu untuk memberikan jawaban yang benar.
3. Jawab bapak/ibu merupakan sumbangan yang berharga dalam penelitian ini.
4. berilah tanda ( X ) pada alternatif yang dianggap benar dan sesuai dengan hal yang sebenarnya
5. Atas kesediaan bapak/ibu menjawab dan mengembalikan daftar angket ini, diaturkan terima kasih

**Daftar Pertanyaan**

1. Bagaimanakah tindakan bapak kepala sekolah kepada guru-guru yang mengajar dengan baik ?
  - a. (    ) Memberi hadiah
  - b. (    ) Memberikan pujian
  - c. (    ) Memberikan piagam
2. Bagaimanakah tindakan bapak terhadap guru-guru yang menambah jam mengajar diluar jam yang ditentukan ?
  - a. (    ) Memberikan tambahan gaji
  - b. (    ) Memberikan penghargaan
  - c. (    ) Memberikan pujian
3. Apa yang dilakukan bapak terhadap guru-guru jika berhasil dalam mengajar ?
  - a. (    ) Memberikan pujian
  - b. (    ) Memberikan arahan
  - c. (    ) Memberikan arahan

4. Bagaimana tindakan bapak terhadap guru jika majelis guru mendapat kesulitan dalam mengajar ?
  - a.(    ) Membimbing guru
  - b (    ) Memberikan arahan
  - c.(    ) Tidak memberikan bimbingan
5. Apa yang dilakukan bapak agar situasi belajar mengajar dapat berjalan dengan baik ?
  - a. (    ) Melengkapi saran mengajar
  - b.(    ) Menyediakan kursi yang empuk
  - c. (    ) Menata ruang dengan rapi
6. bagaimanakah tinadakan bapak terhadap guru yang berkreatifitas ?
  - a. (    ) Memberikan hadiah
  - b. (    ) Memberikan pujian
  - . c. (    ) Acuh tak acuh
7. bagaiman tindakan bapak kepada guru yang berhasil dalam mengajar ?
  - a. (    ) Memberikan hadiah
  - b. (    ) Memberikan pujian
  - c. (    ) Memebrikan bimbingan berkala
8. Bagaimana tindakan kepala sekolah terhadap guru dalam menyusun sumber sumber pengajaran ?
  - a. (    ) Membimbing guru-guru
  - b. (    ) Mengarahkan guru-guru
  - c. (    ) Membentuk kelompok diskusi

9. Bagaimana tindakan bapak terhadap hasil kerja guru ?

- a.(      ) Memberikan pujian
- b.(      ) Memberikan arahan
- c.(      ) Mengevaluasi hasil kerja guru

10. Apakah tindakan yang dilakukan bapak terhadap guru jika ada pelatihan guru ?

- a. (      ) Mengikutsertakan guru
- b (      ) Terkadang mengikutsertakan guru
- c (      ) Tidak mengikutsertakan guru

11. Bagaimanakah tindakan bapak terhadap guru jika bapak tidak memiliki kesempatan dalam melaksanakan tugas ?

- a. (      ) Memberikan pendeklegasian
- b. (      ) Terkadang mendeklegasikan
- c. (      ) Tidak mendeklegasikan

12. Bagaimana tindakan bapak terhadap guru yang sedang melaksanakan kegiatan mengajar ?

- a. (      ) Mengawasi
- b. (      ) Terkadang mengawasi
- c. (      ) tidak mengawasi

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Dany. *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya : Gita Media Press, 2006.
- Dubrin Andrew j. *Leadership*, Jakarta: Prenada, 2005.
- Gomes Cardoso Faustini. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2007.
- Hamsah B.Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Oemar Hamalik. *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar baru, 2000.
- Kartono Kartini . *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosda Karya, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Rosda Karya, 2006.
- Melayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara, 2000.
- Hadari Nawawi. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1997.
- Samsul Nizar. *Hakikat Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Pekanbaru: Pps UIN Suska Riau Press, 2009.
- UU Sikdiknas Nomor.20 *Tentang Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sisdiknas.
- Hendyat Soetopo & Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2006.
- Sardiman. *Intraksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Soekartawi. *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*, Surabaya: Radar Jaya, 2005
- Syaiful sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: 2006.
- Fandy Tjiptono. *Total Quality Manajemen*, Yogyakarta: andi offset, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Wahjousumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghaila Indonesia, 2004.

Wahyu. MS Masduki MS. *Petunjuk Praktis Membuat Skripsi*, Surabaya: Usaha Nasional, 2006.

Zaydam Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan, 2005.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis diberi Nama SAHRUN dilahirkan di Gunung Baringin(MADINA). Pada tanggal 12 Juni 1984. Lahir sebagai anak ke dua dari 9 bersaudara dari pasangan suami & istri Salamuddin dan Nurhayani

Pada tahun 1991-1997 penulis mengikuti pendidikan Dasar di SDN 04584 Gunung Baringin, pada tahun 1998-2005 penulis melanjutkan ke Pondok Pesantren Ma'hadul Musthafawiah Purba Baru, kemudian pada tahun 2005 penulis melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim(UIN SUSKA) Riau Pekanbaru. Diterima di Fakultas Tarbiah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Konsetrasi Manajemen Pendidikan Islam(MPI)

Pada bulan Juli-Agustus 2009 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nayta(KUKERTA) yang berlokasi di Kecamatan Batu Hampar Desa Paret Lapan Kabupaten Rokan Hilir selama dua bulan dan kemudian dilanjutkan dengan program praktik lapangan Manajemen Pendidikan Islam(PPL MPI) selama dua bulan setengah di Yayasan MTS Thamrin Yahya dari bulan Oktober-Desember

Selanjutnya penulis mengadakan penelitian di SMK Masmur Pekanbaru untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dengan Judul: Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.