

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI
MOTIVATOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2
RAKIT KULIM INDRAGIRI HULU**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Disusun oleh

SAPARDI
NIM. 11413102782

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KOSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1442 H/2021 M**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *"Implentasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA N 2 Rakit Kulim"* di tulis oleh Sapardi NIM. 11413102782 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Pekanbaru, 28 syawal 1442 H.
12 juni 2021 M.

Menyetujui,

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag.
Nip.197508052003121002

Pembimbing


Drs. Syafaruddin, M.Pd.
Nip.196412311990031045

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

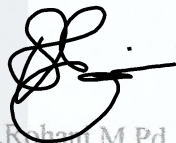
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu* di tulis oleh Sapardi NIM. 11413102782 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Syawal 1442 H
25 mei 2021 M

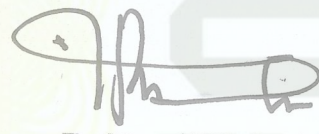
Mengesahkan
Sidang Munaqasah

Penguji I



Dr. Rohani, M.Pd.

Penguji II



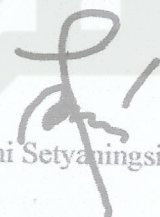
Dr. Nasrul HS. S.Pd.I MA

Penguji III



Dr. Sundri Akhyar, S.Pd.I, M.Pd.I

Penguji IV



Rini Setyaningsih, M.Pd.

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M.Ag

NIP. 196505211994021001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PENGHARGAAN	i
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan	5
C. Penegasan Istilah.....	6
D. Permasalahan.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Pikir	9
B. Penelitian Relevan.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Informan Penelitian.....	41
D. Data dan Sumber Data	41
E. Subyek dan Obyek Penelitian	42
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Pengujian Kredibilitas Data	44
H. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	49
B. Penyajian Data Hasil Temuan	64
C. Pembahasan Hasil Temuan	74
D. Hasil Observasi	82
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel IV. I Profil Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim	52
Tabel IV. II Adapun Yang Pernah Menjabat Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu	53
Tabel IV. III Adapun Struktur Kepemimpinan Yangada Di Sman 2 Rakit Kulim	56
Tabel IV. Tenaga Pengajar Yang Ada Di Sma Negeri 2 Rakit Kulim Antara Lain	58
Tabel IV. V Tenaga Administrasi Yang Ada Di Sman 2 Rakit Kulim.....	60
Tabel IV. VI Jumlah Siswa Sma N 2 Rakit Kulim	62
Tabel IV. VII Tanah Dan Halaman	62
Tabel IV. VII Sarana Dan Prasarana Sma N 2 Rakit Kulim.....	63
Tabel IV. VIII Observasi.....	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGHARGAAN



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan urusan penelitian yang berjudul **“Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator Untuk meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu.”**

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam konsentrasi Administrasi Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penyusun mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Dr. H. Suryan A. Jamrah, M.A sebagai Wakil Rektor I, Dr. H. Kusnadi, M.Pd sebagai Wakil Rektor II, Drs. H. Promadi, M. A, Ph.D sebagai Wakil Rektor III, beserta staf, dan karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Syaifuddin. S.Ag., M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag., sebagai Wakil Dekan I, Dr. Dra. Rohani, M.Pd., sebagai Wakil Dekan II, Dr. Drs. Nursalim, M.Pd., Wakil Dekan III beserta seluruh staf dan pegawai Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag., sebagai Ketua Prodi dan Dr. Nasrul HS, S.Pd.I., M.A., Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Bapak Dr Drs Syafaruddin M.Pd sebagai Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan, motivasi, dan ilmu yang tak terhingga kepada penulis.
5. Bapak Dr Drs Syafaruddin M.Pd pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, ilmu, masukan, dan bimbingan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf, dan Karyawan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Hj. Rasdanelis, S.Ag, SS, M.Hum, kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dan ibu
8. Fenimarti Adhe Nova, S.Psi sebagai bagian tata usaha perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ayahanda Sutan Bonsu dan Ibunda Halimatusa'diah, terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Terima kasih kepada kakak-kakak saya Rusmini, Arjumaida, Arjumaina dan Adik kembar saya Rena Sriwahyuni dan Reni srimaningsih yang selalu memberikan semangat serta mendukung dan memotivasi saat saya menempuh skripsi untuk memperoleh gelas Sarjana.
11. Sahabat terkasih saya, Pak Alpion, Rahman, Rofi'ah, Indri cahyanti Putami, Ulan Dewi Handayani, Erwin, Jumri Wiranata, Zainudin, Arsel, Pak Syaiful, Yosi Putri, yang selalu menghibur saya dan menyemangati saat lelah dan selalu mendukung saya.
12. Teman-teman seperjuangan saya di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang bersama-sama memberikan semangat dan berjuang demi menyelesaikan perkuliahan.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan naskah skripsi ini.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

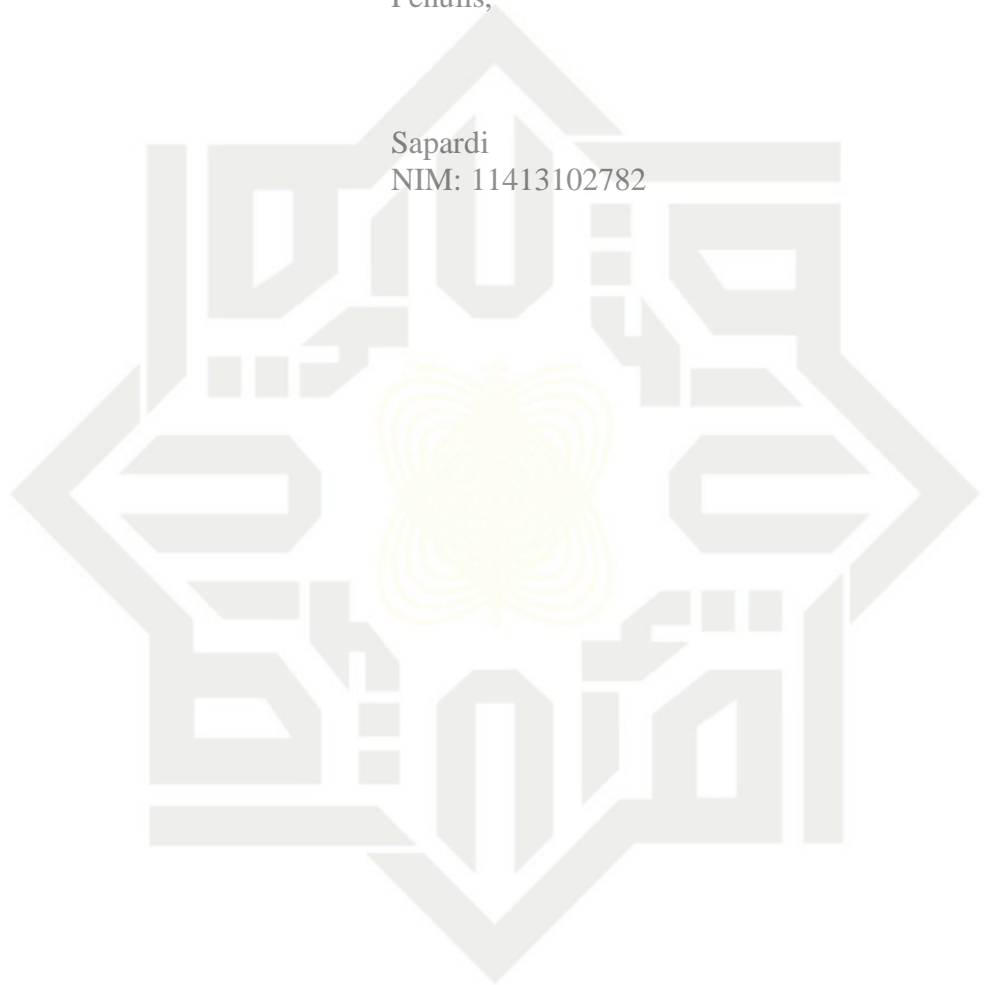
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhir kata Penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan, Aamiin

Pekanbaru, Juni 2021
Penulis,

Sapardi
NIM: 11413102782



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah, ya Allah,
 Biji syukur ku sembahkan kepada Tuhan yang Maha Tinggi, Maha Adil, Maha
 Penyayang, Tuhan yang menjadikan kesulitan menjadi kemudahan bagi hamba
 Mu. Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal
 perjuanganku
 segala puji bagimu ya Allah,
 Santunan Shalawat dan salam istimewa, ku persembahkan bagi Baginda Besar
 Muhammad S.A. W sangMusthafa dalam ilmu-Nya Yang Maha Luas.
 Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada
 Nyalah kami menyembah dan memohon pertolongan sekaligus ucapan
 terimakasihku kepda: Abah dan Omak (Sutan Bonsu dan Halimatusa'diah) selalu
 memberikan motivasi dalam hidupku.
 Kepada Kakak dan Adikku (Rusmini, Arjumaida, Arjumaina dan adik kembarku
 Rena Sriwahyuni dan Reni Srimaningsih) penyemangatku dalam menyelesaikan
 tugas
 akhir ini.
 Terimakasih atas segala dukungan serta do 'a yang telah kalian berikan. Untuk
 semua sahabat yang begitu tulus, semoga ukhuwah persahabatan di antara kita
 berpanjangan. Terimakasih atas banyak dukungan, tangan yang selalu terulur,
 hati yang selalu berbagi, serta do 'a yang selalu terurai indah.
 Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan
 kepada kalian semua,, Terimakasih beribu terimakasih kuucapkan..*

Sapardi



ABSTRAK

Sapardi, (2021) : Implementasi tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru SMA N 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah dan guru SMA N 2 Rakit Kulim Indragiri Huru. 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 meningkatkan kinerja guru SMA N 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu 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 mulai dari proses pelaksanaan sampai dengan pembuatan laporan hasil kerja.

Kata Kunci: kepala sekolah sebagai motivator, kinerja guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Diizinkan untuk dikutip dan disebarluaskan atau digunakan dalam karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Sapardi, (2021): **The Implementation of Headmaster Duty as a Motivator in Increasing Teacher Performance at State Senior High School 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu**

This research aimed at knowing a headmaster role as a motivator in increasing teacher performance at State Senior High School 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu. It was a descriptive research with a qualitative approach. The subjects of this research were a headmaster and teachers at State Senior High School 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu. Interview, documentation, and observation were the techniques of collecting data. Source and method triangulation techniques were used for data validation. Interactive model was used for data analysis technique, and there were three stages—data reduction, data display, and drawing a conclusion. The research findings showed the headmaster role as a motivator in increasing teacher performance at State Senior High School 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu that 1) he made 4 programs—a) focusing on curriculum development and teaching and learning activities at school; b) developing teacher creativity in teaching by making annual program, semester program, and lesson plan (based on the newest curriculum, 2013 Curriculum); c) providing facilities and infrastructure; and d) enforcing discipline in school environment by providing an example of being on time during working hours; 2) the implementation of work programs was running pretty well, although there were still obstacles, the headmaster was responsive to the existing problems and he supervised directly and indirectly; and 3) the headmaster evaluated the teacher performance starting from the implementation process to the preparation of work reports.

Keywords: Headmaster as a Motivator, Teacher Performance



ملخص

سافردي، (2021): تنفيذ واجبات المدير كالمحفز لتحسين أداء المدرسين في المدرسة الثانوية الحكومية 2 راكيت كوليم هولو

هدف هذا البحث إلى معرفة دور المدير كالمحفز لتحسين أداء المدرسين في المدرسة الثانوية الحكومية 2 راكيت كوليم إندراغيري هولو. هذا البحث بحث وصفي بمدخل كفي. وأفراده مدير ومدرسو المدرس الثانوية الحكومية 2 راكيت كوليم إندراغيري هولو. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي المقابلة والتوثيق والملاحظة. وتقنية صحة البيانات المستخدمة تقنية تثلث المصدر والطريقة. وتقنية تحليل البيانات باستخدام مدخل يتضمن ثلاث مراحل، وهي تقليل البيانات وعرض البيانات والاستنتاج. أظهرت النتائج أن دور المدير كالمحفز لتحسين أداء المدرسين في المدرسة الثانوية الحكومية 2 راكيت كوليم إندراغيري هولو كان من خلال (1) إنشاء برامج، وهي أ) التركيز على تطوير المناهج والتعليم في المدرسة، ب) إبداع المدرسين في التعليم من خلال إعداد البرامج السنوية، والبرامج الدراسية، وخطط برامج التعلم (التي تتبع أحدث المناهج الدراسية، أي منهج (2013)، ج) توفير المرافق والبنية التحتية، د) فرض الانضباط في البرنامج المدرسية من خلال عرض أمثلة كالحضور في وقت العمل؛ 2) تم تنفيذ البرنامج العمل بشكل جيد. على الرغم من أن هناك عقبات، يستجيب المدير للمشاكل القائمة ويشرف بشكل مباشر وغير مباشر؛ 3) يقوم المدير بتقييم أداء المدرسين بدءًا من عملية التنفيذ حتى إعداد تقارير العمل.

الكلمات الأساسية: المدير كالمحفز، أداء المدرسين

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan kegiatan 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.

Hal ini sejalan dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 bab II Pasal 3 berbunyi: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional diatas, bahwasannya gurulah yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik. Oleh karena itu guru hendaknya benar-benar profesional melakukan tugasnya dalam mendidik dan membimbing peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.

¹ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, Cet Kelima) 2003, h. 7

Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, kepala sekolah juga memiliki peran fungsi dan tugas yang sangat amat besar untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menjamin kesinambungan pembangunan bangsa dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat, terlebih lagi dipengaruhi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti meluasnya dampak dari globalisasi komunikasi maka peran kepala sekolah jauh lebih dominan. Kenyataan yang demikian mengharuskan makin perlunya penguasaan kompetensi kepemimpinan bagi seorang kepala sekolah.

Kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manejer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM). Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai motivator yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada guru agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivator adalah seseorang yang memberikan motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi atau *motivation* menurut arti kata berarti pemberian motif,

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Kepala sekolah sebagai motivator bertujuan membangkitkan dan menumbuhkan motivasi pada diri bawahan. Sebagai pembangkit minat (motivator) kepala sekolah bertugas menyihir lingkungan kerja, suasana kerja, membangun prinsip penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*). Karena pada dasarnya semua orang termasuk guru serta personel lain di sekolah sangat memerlukan motivasi untuk dapat mengembangkan dirinya kearah terpenuhinya kebutuhan diri yang lebih baik.

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ialah rendahnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif apabila untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa adanya pemahaman tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana ia akan mengerjakannya. Begitu pula dengan seorang guru yang harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.² Dengan adanya tugas utama dari seorang guru, maka ketika guru melaksanakan tugasnya dengan baik maka tugas akan tergambar pada kinerja guru.

Guru diharuskan memiliki kompetensi keguruan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Berdasarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 18 tahun 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwasanya kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh guru, diminta atau tidak, mereka melakukan secara tulus. Guru merupakan salah satu bagian penting dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dalam lembaga pendidikan, kemampuan guru dalam mengajar peserta didik akan membatu sekolah. Pentingnya seorang guru bagi sekolah membuat guru harus memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik sehingga apabila kinerja guru baik maka akan terlihat pada prestasi siswa dan meningkatkan mutu sekolah.

Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu terletak di Desa Petonggan Kecamatan Rakit Kulim, Merupakan satu dari dua sekolah SMA yang ada di Rakit Kulim. Peneliti disini melihat adanya indikasi bahwa kepala sekolah sebagai motivator belum berjalan optimal. Hal ini dapat dilihat dari.

² Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan dilengkapi dengan: UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Gaung Persada Press. 2009, h. 295

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Masih adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Tidak adanya prinsip penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*).
3. Komunikasi antara kepala sekolah, guru, masih belum terjalin dengan baik.
4. Pemanfaatan sumber daya manusia belum maksimal.
5. Semangat kerja guru yang rendah.
6. Kurangnya motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan gejala-gejala yang dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Implementasi Tugas Kepala Sekolah sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu”***

B. Alasan memilih judul

1. Permasalahan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan bidang ilmu di jurusan manajemen pendidikan islam yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Judul diangkat sesuai dengan masalah dan gejala-gejala yang ditemukan oleh penulis pada saat melakukan observasi.
3. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul di atas mampu untuk diteliti oleh penulis.
4. Lokasi penelitian yang terjangkau untuk dilakukan penelitian.
5. Persoalan ini menarik untuk diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah yang digunakan supaya tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda.

1. Implementasi

Implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai, dan sikap. Dikemukakan juga bahwa implementasi adalah “*put something into effect*” (penerapan sesuatu yang memberikan efek atau dampak).³ Implementasi bisa juga diartikan sebagai aktualisasi secara kongkrit dilapangan.⁴

2. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator adalah suatu strategi tepat yang harus dimiliki kepala sekolah untuk memotivasi para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab

³ Susilo, Muhammad Joko, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, h. 174.

⁴ Ali Imron, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2008, h. 64.

atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Implementasi Tugas Kepala Sekolah sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu.
- b. Implementasi Tugas Kepala Sekolah sebagai Motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu.
- c. Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu.
- d. Faktor-faktor penghambat kepala sekolah sebagai motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah dengan memfokuskan penelitian pada Implementasi tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Apa faktor penghambat kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu

2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran terhadap implementasi tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.
2. Untuk menambah paradigma baru bagi sekolah dalam mengembangkan tugas kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.
3. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 11

KAJIAN TEORI

A Kerangka Teoritis

1. Kepala Sekolah
 - a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yakni “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah berarti suatu lembaga yang menjadi tempat menerima atau memberi pelajaran. Secara singkat kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi anatar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.⁵

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat”.⁶

⁵ Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2003), cet.4, h. 83

⁶ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aswara,2009), h.36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Tugas kepala sekolah sebagai EMASLIM

Kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, Leader, inovator dan Motivator (EMASLIM)⁷. Semua itu harus dipahami oleh kepala sekolah, dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain, karena saling terikat dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah profesional.

- 1) Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam hal mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya⁸.
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan disekolahnya, seperti memberi kesempatan kepada

⁷ Mulyasa.H.E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya.

2007). h. 97

⁸ *Ibid*

para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, serta mendorong seluruh tenaga kependidikan agar terlibat dalam kegiatan yang menunjang program sekolah.

- 3) Kepala sekolah sebagai administrator, memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan berbagai administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi pengelolaan keuangan dan administrasi kearsipan.
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan. Hal itu dilakukan agar terjadi peningkatan produktivitas dalam proses belajar mengajar antara siswa dengan guru.
- 5) Kepala sekolah sebagai leader, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjsumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁹

⁹ *Ibid.* h 110

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Kepala sekolah sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah.
 - 7) Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.¹⁰
- c. Kepala sekolah sebagai motivator

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.¹¹ 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.

¹⁰ *Ibid* h. 118

¹¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), cet. 5, h. 3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 memotivasi 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 fungsinya¹².

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).

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Op. Cit, h.119

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 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.¹³

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

¹³ *Ibid.* h. 120

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 sekolah¹⁴.

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

¹⁴ *Ibid*, h. 120

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- 1) Menerapkan manajemen yang terbuka
- 2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- 4) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja
- 5) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh
- 6) 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.

- d. Faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah
 - 1) Ketiadaan (kekurangan) waktu
 - 2) Peralatan dan fasilitas yang ada kurang tepat
 - 3) Instruksi kurang jelas
 - 4) Tingkat kinerja yang dihadapkan tidak wajar
 - 5) Otoritas formal yang ada tidak mencukupi
 - 6) Para individu tidak memiliki rasa kerjasama yang tinggi
 - 7) Metode dan prosedur kerja didefinisikan dengan lemah
 - 8) Pembagian tugas yang kurang jelas
 - 9) Adanya saling himpit tugas¹⁶

¹⁵ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Jakarta: ALFABETA, 2013), cet. 1, h. 116

¹⁶ Kusnadi, *Masalah Kerjasama, konflik, dan Kinerja*, (Malang:Tarod,2001),h.267

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi pada setiap individu atau karyawan, maka diharapkan mereka mau bekerja keras dan antusia untuk mencapai produktivitas kinerja yang tinggi. Selain itu istilah motivasi berasal dari kata *motive* yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan secara langsung dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu perilaku tertentu.

b. Teori Motivasi

1) Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Maksud dari teori hierarki ini adalah kebutuhan yang dimiliki seseorang akan bergeser ketika kebutuhan yang satu sudah terpenuhi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentunya pergeseran yang dilakukan ketingkat yang lebih tinggi. Moslow membagi kedalam lima tingkatan kebutuhan yaitu¹⁷:

- a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*). Kebutuhan dasar yang harus dipenuhi manusia. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, papan pangan dan lain-lain.
- b) Kebutuhan keselamatan (*safety needs, security needs*). Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka akan muncul kebutuhan yang baru yaitu kebutuhan rasa aman. Contohnya adalah menabung, mendapat tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis dan lain-lain.
- c) Kebutuhan berkelompok (*social needs, love needs, belonging needs*). Setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi maka kebutuhan yang timbul selanjutnya adalah kebutuhan berkelompok. Seperti keinginan untuk bergaul, bermasyarakat serta kebutuhan ingin memiliki dan dimiliki.
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*). Setelah kebutuhan kelompok terpenuhi maka selanjutnya akan timbul kebutuhan baru yaitu kebutuhan penghargaan atau ingin berprestasi.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment needs, self-expression needs*). Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), cet. 2, h, 255

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri, atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antarlain 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 setinggi-tingginya.¹⁸

2) Teori Herzberg

Teori Motivasi Herzbergs : menurut teori ini motivasi yang ideal adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurutnya ada dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, yakni faktor pemeliharaan dan faktor motivator¹⁹.

- a) Faktor pemeliharaan: yang menghubungkan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketenangan badaniah. Dalam bekerja kebutuhan dapat disamakan dengan kebutuhan akan gaji, kepastian pekerja dan supervisi yang baik. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator, akan tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Purnama Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h 37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Faktor-faktor motivasi: faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologi yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalkan ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.
- 3) Teori McClland

McClland mengetengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. McClland berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan McClland ialah²⁰ :

 - a) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*). Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
 - b) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Motivasi afiliasi ialah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dorongan untuk memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
 - c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Motivasi berkuasa ialah dorongan untuk memengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.

²⁰ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Teori McGregor

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan teori X dan teori Y. Teori ini beranggapan bahwa manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki. Sedangkan manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa pada orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian teori ini menjelaskan bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas memengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.

5) Teori Proses

Teori motivasi memusatkan perhatian pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan yang termasuk dalam teori ini antara lain :

- a) Teori Victor H. Vroom (Teori harapan/*Expectancy Theory*) Menurut teori harapan, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakan akan mengarah pada hasil yang diinginkan.
- b) Teori keadilan
Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Teori keadilan menyatakan,

bahwa faktor keadilan/kewajaran yang mempengaruhi pengupahan, mencakup tiga dimensi yaitu dimensi internal, eksternal, dan individual. Inti dari teori ini adalah pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

c) Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Dalam teori ini penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yaitu: a) tujuan mengarahkan perhatian; b) tujuan mengatur upaya; c) tujuan meningkatkan persistensi; d) tujuan menunjang strategi dan rencana-rencana kegiatan.

d) Teori kaitan imbal dengan prestasi

Menurut teori imbal dengan prestasi, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal terdiri dari persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi cara bekerja dan hasil kerja yang dicapai. Seseorang yang mempunyai motivasi akan dapat berprestasi dengan menunjukkan kinerja yang baik. Hasil kinerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan teori proses dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi memfokuskan pada bagaimana manusia dalam berperilaku mencapai suatu tujuan dengan melakukan tindakan dan bagaimana proses seseorang dalam melakukan tindakan dalam mencapai suatu tujuan dengan adanya rencana, tujuan, keadilan, dan penghargaan atas apa yang telah dikerjakan.

c. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan kita. Karena motivasi mempunyai dua fungsi, yaitu : Mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan.

1) 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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi berfungsi mengarahkan, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Arahan 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 :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Menurut sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan menjadi dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik.
 - a) Motif intrinsik, motivasi yang memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya.
 - b) Motif ekstrinsik, timbul karena ada rangsangan dari luar individu. Yang memotivasi adalah orang lain bukan dari dalam diri sendiri.
- 2) Menurut sifatnya motivasi dibedakan atas tiga macam, yaitu :
 - a) Motivasi takut atau fear motivation, individu melakukan sesuatu perbuatan karena takut.
 - b) Motivasi insentif atau incentive motivation, individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
 - c) Sikap atau attitude motivation atau self motivation. Motivasi ini lebih bersifat intrinsik, muncul dalam diri individu.
- 3) Menurut prakteknya motivasi dibedakan atas dua jenis antara lain (biasanya dipraktekkan pada perusahaan) :
 - a) Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
 - b) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik motivasi.

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. Asas-asas Motivasi

Suatu program motivasi akan berhasil dengan baik apabila memperhatikan asas-asas motivasi sebagai berikut :

- 1) Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberi kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

- 5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Contohnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi, atau dapat disebut sebagai kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Selain asas-asas motivasi adapun prinsip-prinsip motivasi yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya :

- 1) Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik, dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuantersebut.
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- 4) Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Memanfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- 6) Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya.

Memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pimpinan memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

3. Pengertian Kinerja Guru

Secara psikologis, kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (performance)²¹. Kinerja merupakan penilaian berdasarkan hasil pengamatan penilai terhadap aktivitas peserta didik sebagaimana yang terjadi.²²

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil atau suatu taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pengawai yang bersangkutan.

a. Pengertian Guru

²¹ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisai Kinerja Guru*. Jakarta: Tim GP Press.2010, h, 8

²² Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Aksara. cet VI. 2008, h, 95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Uzer Usman” guru adalah orang yang mempunyai jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, karena pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang diluar bidang kependidikan. sedangkan menurut Hadi Suparno guru adalah seseorang yang karena panggilan jiwanya, sebagian besar waktu, tenaga dan pikirannya digunakan untuk mengajarkan ilmu pengetahuan , keterampilan dan sikap kepada orang lain disekolah atau lembaga formal.

Jadi guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan²³.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang berarti *the act of performing* yang secara bahasa berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan.²⁴

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan pada

²³ Syafrudin dan Basyiruddin Usman. *Guru Profesional dan Implemntasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.2003, h.8

²⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers. 2013, h. 53.

periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Uhar Saputra Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.²⁵

Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang mereka lakukan adalah upaya mereka untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.²⁶

1) Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang paling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan, dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

²⁵ *ibid*

²⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.2012, h, 12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.²⁷

Menurut Supardi kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut:²⁸

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- 3) Kemampuan melaksanakan penilaian.
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik
- 5) Kemampuan melaksanakan remedial

Adapun penjelasan dari indikator-indikator kinerja guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Merencanakan Pembelajaran, dengan indikatornya adalah:
 - a) Guru Membuat RPP
 - b) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap (program mengajar dan bahan ajar)
 - c) Kesesuaian RPP dengan kondisi siswa dan teknologi pembelajaran
 - d) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 2) Melaksanakan Pembelajaran, dengan indikatornya adalah:
 - a) Melaksanakan kegiatan pembelajaran

²⁷ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media h.

²⁸Supardi. *Op.Cit.* h. 73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan perangkat pembelajaran
 - c) Guru harus memperhatikan pola interaksi dalam KBM
 - d) Guru menggunakan Variasi metode pembelajaran
 - e) Membuka dan mengakhiri pembelajaran
 - f) Mempertimbangkan beban mengajar
 - g) Frekuensi program remedial
 - h) Melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran
- 3) Menilai Hasil Pembelajaran, dengan indikatornya adalah:
 - a) Usaha dalam mengembangkan bakat dan minat siswa
 - b) Kualitas penerapan keteladanan
 - c) Kesempurnaan KBM dengan pembelajaran yang aktif dan kreatif
 - d) Ketersediaan waktu untuk konsultasi dengan siswa
 - e) Keterbukaan dalam menerima kritik dan saran
 - 4) Membimbing dan Melatih Peserta Didik, dengan indikatornya adalah:
 - a) Guru membantu siswa dalam mengembangkan bakat dan minat siswa
 - b) Kualitas penerapan keteladanan
 - c) Mendorong prakarsa dan kreativitas siswa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Kesempurnaan KBM dengan pembelajaran yang aktif dan kreatif
 - e) waktu untuk konsultasi dengan siswa Melakukan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir
- 5) Melaksanakan Tugas Tambahan atau remedial, dengan indikatornya:
- a) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
 - b) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
 - c) Mengadakan pengembangan program pembelajaran
 - d) Mengikuti semua kegiatan kedinasan
- c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jasmani Asf, Syaiful Mustafa menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji; (7) kesehatan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana; (10) teknologi dan (11) kesempatan berprestasi²⁹.

Menurut Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut sebagai berikut:

²⁹ Jasmani Asf, Syaiful Mustafa. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.2013, h. 160

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer atau kepala sekolah dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Tutik Rachmawati dan Daryono yaitu:

- 1) Kepribadian dan dedikasi
- 2) Pengembangan profesi
- 3) Kemampuan mengajar
- 4) Antar hubungan dan komunikasi
- 5) Hubungan dengan masyarakat
- 6) Kedisiplinan
- 7) Kesejahteraan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) Iklim kerja³⁰

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak faktor, baik yang berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang Pendidikan. Keberhasilan penyelenggara dan pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan cermin dari kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang baik.³¹

Menurut Supardi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut ini.³²

- 1) Variabel individual meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruangan, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi, iklim kerja)

³⁰Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gava Media, 2013, h. 19-42

³¹ Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 120 – 131. Enni Pujiastuti. Untung Sriwidodo. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. <http://c:/users/uin%20suska%20pgmi/downloads/598-2104-1-pb.pdf>

³² Supardi. *Op. Cit.* h. 50

- b) Faktor sosial dan organisai meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan social.

B Penelitian Relevan

1. Supiyah, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Suska Riau pada Tahun 2006 meneliti tentang “Aktivitas Kepala Sekolah dalam Memotivasi semangat kerja para guru di MTs An Nur Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir”. Dengan hasil penelitiannya dikatakan “Cukup Aktif” dengan persentase 58,3% yang terdapat pada rentang nilai 56-75%.
2. Lismayeti, Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2015 meneliti tentang “Suverpisi Kepala Madrasah untuk memotivasi kerja guru di MTs Muhammadiyah 02 Pekanbaru”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Madrasah MTs Muhammadiyah 02 Pekanbaru tergolong kategori baik dengan persentase 78,17% sedangkan motivasi kerja guru MTs Muhammadiyah 02 Pekanbaru tergolong ke dalam kategori tinggi dengan persentase 78,42%.
3. Sri Sukanti, Mahasiswa Fakultas Ekonomi tahun 2012 meneliti tentang “Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo. Diketahui bahwa:
 - 1) Peran kepala sekolah sebgai motivator di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu dengan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja, penghargaan, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. 2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu disiplin kerja yang kurang, kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, dan partisipasi guru yang kurang. 3) Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan kinerja guru dilihat dari peranannya sebagai motivator yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja, melaksanakan komunikasi secara efektif, dan memberikan kata-kata penyemangat dan pengarahan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 111

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang mengkaji tentang bagaimana Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru serta faktor apa yang menjadi penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Williams yang dikutip Sanafiah Faisah mengemukakan karakteristik penelitian kualitatif, yaitu:

- a. Pengumpulan data dilakukan dalam latar yang wajar/alamiah (*natural setting*),
- b. Peneliti merupakan instrumen utama dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data,
- c. Kebanyakan penelitian kualitatif menggunakan analisis induktif, terutama pada tahap-tahap awalnya,
- d. Makna dibalik tingkah laku manusia merupakan hal esensial,
- e. Menuntut sebanyak mungkin kepada penelitiannya untuk melakukan sendiri kegiatan penelitian di lapangan,
- f. Kegiatan triangulasi digunakan secara ekstensif, baik triangulasi metode maupun triangulasi data,
- g. Orang yang distudi diperhitungkan sebagai partisipan, konsultan, dalam menangani kegiatan penelitian,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Hasil penelitian jarang dianggap sebagai “temuanfinal” sepanjang belum,
- i. Ditemukan bukti-bukti kuat yang tak tersanggah melalui bukti-bukti penyanggah (*contraryevidence*),
- j. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara purposif rasional (*logical, purposive sampling*).³³

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka penelitian mengenai implementasi tugas kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan alasan:

- a. Peneliti akan mengungkapkan Implementasi tugas kepala sekolah sebagai motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu.
- b. Mengutamakan proses dari hasil
- c. Peneliti sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data dalam penelitian.
- d. Dilakukan secara alamiah.

³³ Sanafiah Faisal, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1995),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu mulai bulan Januari sampai bulan Maret Tahun 2020.

C. Informan Penelitian

Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. Kemudian informan lain bertambah sesuai dengan kebutuhan informasi dilapangan seperti guru-guru.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber data, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan. Sumber data primer pada penelitian ini penulis peroleh dari informan Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah merupakan data tambahan atau data pelengkap yang sifatnya untuk melengkapi data yang sudah ada, seperti: buku-buku referensi tugas kepala sekolah sebagai motivator,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jurnal, dll. Data sekunder juga bersumber pada dokumen, dan studi literatur.

E. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu. Sedangkan obyek dari penelitian ini adalah Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti.³⁴ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan secara detail dan mendalam terhadap implementasi tugas kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses yang interaksi yang dilakukan antara dua orang atau lebih dimana kedua pihak yang terlibat (pewawancara/*interviewer* dan terwawancara/ *interviewee*) memiliki

³⁴ Pasolong, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), h. 21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hak yang sama dalam bertanya dan menjawab. Keduanya boleh saling memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.³⁵

Untuk mengetahui data utama yaitu dengan mewawancarai informan agar memperoleh data yang kurat dan relevan. Cara yang dilakukan dalam teknik wawancara ini adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan yang ingin diteliti.

Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan di ruangan kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu. Pedoman wawancara perlu dibuat agar peneliti tetap fokus dan tidak menyimpang dari masalah yang akan dipertanyakan sesuai dengan susunan teori yang terikat. Informan melakukan wawancara dengan merekam percakapan menggunakan *handphone* sebagai media alat perekam.

³⁵ Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data-data yang disediakan oleh instansi.

G. Pengujian Kredibilitas Data

Dalam pengujian kredibilitas data, peneliti menggunakan metode triangulasi. Menurut Denzin seperti yang dikutip Tohirin ada empat macam triangulasi yang digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi peneliti dan triangulasi teori.³⁶ Namun dalam penelitian ini penelitian yang menggunakan 3 metode dari 4 metode triangulasi sebagai mana disebutkan di atas, yaitu:

1. Triangulasi Sumber.

Caranya antara lain: membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan rendah, menengah dan

³⁶Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling; Pendekatan Praktis untuk Peneliti Pemula dan Dilengkapi dengan Contoh Transkrip Hasil Wawancara Serta Model Penyajian Data*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h.73.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi, orang berada dan orang pemerintahan, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.³⁷

Misalnya peneliti menggali data tentang implementasi tugas kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu. selanjutnya peneliti membandingkan dengan jawaban dari arsip aris dan kepala tata usaha. Jika terdapat perbedaan, maka peneliti terus menggali data dari sumberlain sampai jawaban yang diberikan informan sama atau hampir sama.

2. Triangulasi Metode

Caranya adalah pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.³⁸

Misalnya data yang didapat melalui wawancara dengan Kepala Sekolah tentang strategi implementasi tugas kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu, selanjutnya data tersebut dicek dengan metode observasi, kemudian peneliti mengecek keabsahannya dengan mewawancarai seorang informan.

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Triangulasi dengan Teori

Makna lainnya adalah penjelasan banding (*rival explanation*). Caranya antara lain mengecek kembali temuannya dengan membandingkan dengan sumber, metode dan teori. Jalan yang bisa ditempuh adalah mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, mengeceknya dengan berbagai sumber data dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.³⁹

Misalnya data tentang implementasi tugas kepala sekolah sebagai administrator di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu Indragiri Hulu, dibandingkan dengan teori-teori para ahli tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan.

H. Teknik Analisis Data

Sama halnya dengan teknik pengumpulan data, analisis data juga merupakan bagian yang amat penting didalam sebuah kegiatan penelitian. Oleh karena itu, dengan analisis data tersebut dapat diberi arti ataupun makna yang dapat digunakan dalam memecahkan permasalahan dalam sebuah penelitian.

Analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, catatan lapangan dan materi-materi lain yang telah dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai

³⁹*Ibid*, h.74.

materi-materi tersebut dan untuk memungkinkan menyajikan apa yang sudah ditemukan kepada orang lain.

Data yang diperoleh dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman seperti yang dikutip Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dimulai dengan menelaah sejak pengumpulan data, analisis data sudah terkumpul dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data yakni, *data reductin* (Reduksi data, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.⁴⁰

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa, setelah peneliti melakukan pengumpulan data, maka peneliti melakukan antisipatory sebelum melakukan reduksi data. Selanjutnya *Komponen analisis data Model Miles dan Huberman* ditunjukkan pada gambar berikut:

Analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari beberapa alur kegiatan antara lain adalah:

- a. Menelaah data yang telah terkumpul baik melalui observasi, pencatatan, perekaman dengan melakukan proses transkripsi hasil pengamatan, penyeleksian dan pemilahan data. Kegiatan menelaah data dilaksanakan sejak awal data dikumpulkan.

⁴⁰ Sugiyono, *Op Cit*, h.337.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Reduksi data meliputi pengkategorian dan pengklasifikasian. Semua data yang telah terkumpul diseleksi dan dikelompokkelompokkan sesuai dengan fokus. Data yang telah dipisahpisahkan tersebut lalu diseleksi mana yang relevan dan mana yang tidak relevan. Data yang relevan dianalisis, dan yang tidak relevan dibuang.
- c. Menyajikan data dilakukan dengan cara mengorganisasikan informasi yang sudah direduksi. Data tersebut mula-mula disajikan terpisah, tetapi setelah tindakan terakhir direduksi, keseluruhan data tindakan dirangkum dan disajikan secara terpadu sehingga diperoleh sajian tunggal berdasarkan fokus pembelajaran membaca pemahaman dengan pendekatan konstruktivisme.
- d. Menyimpulkan hasil penelitian dan triangulasi. Kegiatan ini merupakan penyimpulan akhir temuan penelitian, di ikuti dengan kegiatan triangulasi atau pengujian temuan penelitian. Kegiatan triangulasi dilakukan dengan cara peninjauan kembali catatan lapangan, dan bertukar pikiran dengan ahli, teman sejawat dan guru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian tentang peran kepala sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA N 2 Rakit Kulim maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Sebagai seorang motivator kepala sekolah melakukan perannya dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan dengan program kerja:
 - a)menfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolah, b) Mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar dengan membuat rencana program tahunan, semester dan rencana program pembelajaran dan mengikuti kurikulum yang ada yaitu kurikulum 2013, c) Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasana d) Menegakan disiplin dilingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja.
2. Pelaksanaan program kerja sudah berjalan dengan cukup baik meskipun masih ada kendala kepala sekolah bersikap tanggap dengan permasalahan yang ada. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan melakukan pengawasan kinerja guru secara langsung dan tidak langsung .
3. Evaluasi kinerja guru SMA N 2 Rakit Kulim dilakukan berdasarkan seberapa besar personil sudah melakukan pekerjaan dilihat dari proses pelaksanaan sampai pembuatan laporan pelaksanaan program kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi upaya peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 2 Rakit Kulim. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi SMA N 2 Rakit Kulim
 - a. Koordinasi perlu ditingkatkan antara semua guru sehingga pelaksanaan program kerja baik dari segi Administratif maupun Kependidikan dapat berjalan lebih maksimal.
 - b. Kerja sama yang sudah terjalin di SMA N 2 Rakit Kulim perlu ditingkatkan untuk mempererat hubungan kerja yang akan menjalin terciptanya lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Komunikasi antara guru perlu ditingkatkan baik secara formal dan non formal sehingga terjalin keakraban atau kekeluargaan.
2. Bagi Kepala Sekolah SMA N 2 Rakit Kulim
 - a. Menerapkan disiplin kerja dengan hadir tepat waktu dan mengisi daftar hadir guru.
 - b. Melakukan komunikasi dua arah baik secara formal dan informal dengan guru
 - c. Pengembangan tenaga kependidikan melalui pelatihan perlu ditambah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- 2003, U.-u. R. (2003). *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arifin, M., & Imran. (2008). *Kebijakan Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Arifin, M., J., & Syaiful Mustafa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi, & Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Faisal, S. (1995). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Karwati, E., & Donni Juni Priansa. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Jakarta: ALFABETA.
- Mukhtar, & Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan dilengkapi dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyasa. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslich, M. (2008). *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontektual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purbandonegoro, H. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: CV ALFABETA.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pudjiastuti, E., & Untung Sriwidodo. (2011, Desember). Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 2. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SMP N 1 Purwodadi Grobongan*, pp. 120-131.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Saondi, O., & Aris Suherman. (2009). *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Susilo, & Muhammad Joko. (2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Syafruddin, & Basyiruddin Usman. (2003). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Tahirin. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling: Pendekatan Praktis untuk Peneliti Pemuladan dilengkapi dengan contoh Transkrip Hasil Wawancara serta Model Penyajian Data*. Jakarta: Rajawali Press.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Tim GP Press.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1

1. Pedoman Wawancara
2. Pedoman Observasi
3. Dokumentasi

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT
KULIM
INDRAGIRI HULU**

PEDOMAN WAWANCARA

A. Untuk kepala sekolah

Nama :

Jabatan :

B. Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja program kerja kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana kepala sekolah memberikan pengarahan dalam perencanaan pembelajaran?
3. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program yang ada di SMA N 2 Rakit Kulim?
4. Bagaimana cara kepala sekolah menegakan disiplin kerja di lingkungan sekolah?
5. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru dari berbagai aspek?
6. Bagaimana cara kepala sekolah memberikan bimbingan kepada para guru?
7. Hal apa saja yang kepala sekolah lakukan sebagai motivator demi kemajuan sekolah?

8. Faktor apa yang menghambat kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA N 2 Rakit Kulim?
9. Cara yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut?



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT
KULIM
INDRAGIRI HULU**

PEDOMAN WAWANCARA

A Untuk Guru

Nama :

Jabatan :

B Pertanyaan Penelitian

1. Apa program kerja sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja?
2. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program kinerja guru?
3. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan para guru?
4. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja?
5. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai motivator ?
6. Bagaimana kepala sekolah mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah?
7. Bagaimana cara kepala sekolah menegakkan disiplin diantara guru ?
8. Faktor apa saja yang menghambat kepala sekolah dalam pengembangan kinerja bawahan berkaitan dengan perannya sebagai motivator?.
9. Apa yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT
KULIM
INDRAGIRI HULU**

PEDOMAN OBSERVASI

Penggunaan Lembar observasi :

Tanda (√) dengan ketentuan sebagai berikut : A (Sangat baik); B (baik); C (cukup); D (kurang).

	Obyek yang diamati	Ya	Tidak	Keterangan			
				A	B	C	D
1	Terdapat daftar hadir guru						
2	Kepala sekolah memberikan sanksi kepada setiap pelanggaran disiplin						
3	Terdapat buku bimbingan untuk guru						
4	Kepala sekolah mempunyai program kerja yang terstruktur dan terencana						
5	Kepala sekolah aktif berkomunikasi dengan para guru dan karyawan						
6	Parana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran						
7	Luasana kerja yang nyaman dan kondusif						
8	Adanya reward bagi guru yang berprestasi						
9	Adanya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru						
10	Terdapat kata – kata mutiara yang membangkitkan semangat kerja						
11	Menempatkan guru dan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya						
12	Kepala sekolah hadir tepat waktu						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT
KULIM
INDRAGIRI HULU**

DOKUMENTASI

1. Dokumentasi visi misi
2. Dokumentasi profil Sma N 2 Rakit Kulim
3. Dokumentasi struktur organisasi
4. Dokumentasi potret Sekolah Sma N 2 Rakit Kulim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2

1. Hasil wawancara
2. Hasil Observasi
3. Hasil dokumentasi

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT

KULIM

INDRAGIRI HULU

HASIL WAWANCARA

A. Untuk Kepala Sekolah

Nama : Bambang Fajriyanto S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Hari/Tanggal : Senin/22 Februari 2021
Waktu/Tempat : 08.30/Ruangan Kepala Sekolah

B. Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja program kerja kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru?

Jawab : Program sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan itu dengan membuat program tahunan. Dalam bidang edukatif dengan mengikuti kurikulum 2013, program untuk meningkatkan kinerja guru itu membuat administrasi guru meliputi prota dan prosem termasuk juga didalamnya ada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Bisa juga dengan mengikuti pelatihan diklat, Seminar dan kunjungan ke sekolah yang lebih maju.

2. Bagaimana kepala sekolah memberikan pengarahan dalam perencanaan pembelajaran?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jawab : secara rutin kita selenggarakan rapat sebulan sekali. dalam rapat biasanya akan membahas teknik pembelajaran, pembinaan, evaluasi juga dilakukan jika ada laporan mengenai kesulitan mengenai pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

3. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program yang ada di SMA N 2 Rakit Kulim?

Jawab : pengawasan saya lakukan secara langsung dan tidak langsung, secara langsung biasanya sesekali berkeliling untuk mengontrol setiap pelaksanaan KBM dan mensupervisi setiap guru

4. Bagaimana cara kepala sekolah menegakan disiplin kerja di lingkungan sekolah?

Jawab : untuk menegakan disiplin kerja kepada bapak/ibu guru saya melakukan pendekatan secara individu kepada bapak ibu guru atau dengan melakukan bimbingan. Pendekatan biasanya saya lakukan dengan sharing misalnya ada bapak/ ibu guru karyawan yang kurang disiplin saya berikan bimbingan dan pembinaan dengan menyisipkan cerita-cerita yang bisa menumbuhkan semangat kerja. Namun ada hal yang paling penting yang saya lakukan yaitu berusaha untuk mendisiplinkan diri sendiri, karena saya meyakini bagaimana para guru mau disiplin kalau kepala sekolahnya tidak disiplin.

5. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan guru dari berbagai aspek?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jawab : komunikasi dilakukan secara terus menerus, misalnya ada hal penting yang harus dirapatkan maka akan segera ditindak lanjuti. Jika ada hal yang terkait dengan sekolah saat saya tidak berada di sekolah maka biasanya saya diberi informasi melalui telfon, jika ditindak lanjuti dengan pengambilan sebuah keputusan penting maka menunggu saya ada disekolah, tergantung situasi dan kondisinya. Tapi pada dasarnya kami selalu melakukan rapat minimal sebulan sekali untuk mengevaluasi kinerja guru dan proses pembelajaran.

6. Bagaimana cara kepala sekolah memberikan bimbingan kepada para guru?

Jawab : Bimbingan biasanya saya lakukan secara berkelompok bisa juga individu tergantung keperluannya, bimbingan berkelompok misalnya dalam rapat. Namun dalam hal ini saya selalu memberikan bimbingan individu kepada guru setelah saya melakukan supervisi, karena lebih efektif menurut saya.

7. Hal apa saja yang kepala sekolah lakukan sebagai motivator demi kemajuan sekolah?

Jawab : dalam meningkatkan profesionalitas kita selalu mengikuti pelatihan diklat, seminar dan melakukan kunjungan kesekolah-sekolah yang lebih maju Untuk guru yang berprestasi kita berikan penghargaan meskipun belum secara maksimal tidak harus berupa nilai uang atau barang misalnya dengan memberikan ucapan selamat atau dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kesempatan atau kepercayaan untuk menjalankan suatu tugas.

8. Faktor apa yang menghambat kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA N 2 Rakit Kulim?

Jawab : faktor penghambat sejauh ini tidak ada hal yang begitu serius, meskipun ada masih bisa terselesaikan. Beberapa hal yang penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan karyawan itu dalam pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, serta dalam pengembangan penataan lingkungan fisik sekolah karna lahannya terbatas. Terkadang dalam hal disiplin jika ada yang melanggar dan sudah saya beri bimbingan masih ada yang kurang bisa menerima, tapi bisa dimaklumi karena watak orang berbeda-beda.

9. Cara yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut?

Jawab : untuk mengatasi hambatan dalam pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana saya dibantu oleh wakil Kepala sarana dan prasarana membuat proposal untuk diajukan ke Dinas.

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT
KULIM
INDRAGIRI HULU**

HASIL WAWANCARA

A. Untuk guru

Nama : Yuliana S.Pd
Jabatan : Guru Matematika
Hari/Tanggal : Selasa/23 Februari 2021
Tempat/Waktu : Ruangan Kepala Sekolah

B. Pertanyaan Penelitian

1. Apa program kerja sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan karyawan?

Jawab : Untuk program pembelajaran kita mengikuti kurikulum yang diwajibkan sekarang yaitu kurikulum 2013 kami juga mengikuti pelatihan-pelatihan, ada seminar-seminar, kemudian kami disekolah juga ada rapat ya, saling mengisi satu dengan yang lain..

2. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan dan pelaksanaan program kinerja guru?

Jawab : kepala sekolah datang pagi, jadi bapak itu kadang mengontrol ke kelas siapa yang belum hadir, kemudian beliau juga punya roster, roster apa aja yang kosong, kemudian kalau ada guru yang belum datang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beliau langsung menelpon. biasanya kepala sekolah juga berkeliling sekolah apakah ada kelas yang kosong atau tidak.

3. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi kepada para guru?

Jawab : untuk komunikasi dilakukan secara terus menerus, bisa dilakukan dengan rapat, bertemu secara langsung. Komunikasi bisa juga dilakukan melalui rapat, dalam rapat akan dibahas mengenai permasalahan permasalahan yang ada dalam proses kegiatan KBM. Disitu biasanya bapak kepala sekolah akan memberikan bimbingan secara berkelompok.

4. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru?

Jawab : evaluasi biasanya dilakukan dengan melihat dari hasil kerja KBM yang dilakukan oleh guru, dan dari sumber administrasi yang dibuat oleh guru

5. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai motivator ?

Jawab : Apresiasi yang dilakukan untuk memotivasi tidak hanya dari kepala sekolah saja tetapi juga dari yayasan misalnya dengan memberikan Reward dapat berupa ucapan atau memberikan sesuatu yang sekiranya menyenangkan misalnya dengan memberikan jam dengan label nama kita

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Bagaimana kepala sekolah mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah?

Jawab : untuk suasana kerjanya sudah kondusif, kalau lingkungan kerja kepala sekolah selalu melakukan pembaharuan dalam upaya melengkapi sarana dan prasarana yang memadai, saya kira lingkungan kerja sudah cukup baik, tapi kita tidak harus berhenti sampai disini terutama untuk mendidik dan mencetak siswa yang berprestasi.

7. Bagaimana cara kepala sekolah menegakkan disiplin diantara guru?

Jawab : disiplin kerja yang dilakukan, dengan menjalankan tugas dan kewajiban masing masing sesuai dengan peraturan yang ada, misalnya guru wajib melaporkan kegiatan hasil pembelajaran kepada bapak kepala sekolah. Jika ada yang guru yang kurang disiplin biasanya bapak kepala sekolah menegur.

8. Faktor apa saja yang menghambat kepala sekolah dalam pengembangan kinerja bawahan berkaitan dengan perannya sebagai motivator?

Jawab: sejauh ini Insyaallah tidak ada hambatan dalam bekerja, walaupun ada biasanya bapak kepala sekolah selalu tanggap dengan permasalahan yang ada jika menyangkut sekolah maka kepala sekolah mengadakan rapat kecil.

9. Apa yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut?

Jawab: untuk mengatasi beberapa hambatan yang ada biasanya kepala sekolah mengupayakan agar dapat terselesaikan bisa dengan pendekatan secara individu maupun kelompok. Tergantung permasalahannya apa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT
KULIM
INDRAGIRI HULU**

HASIL WAWANCARA

A. Untuk guru

Nama : Ester Inggrid Simanjuntak S.Pd
Jabatan : Guru Bahasa Inggris
Hari/Tanggal : Selasa/23 Februari 2021
Tempat/Waktu : Ruang Kepala Sekolah

B. Pertanyaan Penelitian

1. Apa program kerja sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja?

Jawab: Kepala sekolah melakukan pembinaan dengan membuat program pelatihan diklat, seminar, workshop, MGMP dan lain-lain.

2. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan pengawasan kinerja?

Jawab: kepala sekolah sering langsung ke kelas untuk meninjau proses pembelajaran secara langsung dan mensupervisi. biasanya bapak kepala sekolah berkunjung ke ruang guru dan TU untuk menanyakan siapa yang tidak masuk, biasanya juga dengan melihat hasil kerja melalui laporan yang ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan komunikasi dengan para guru?

Jawab: dalam berkomunikasi biasanya bapak kepala sekolah mengadakan rapat, untuk informasi yang bersifat urgen kalau hanya diberitahukan untuk waka kurikulum, ya maka hanya diberitahukan kepada waka kurikulum, kalau untuk sarana prasarana ya hanya di informasikan kepada waka sarana prasarana, tergantung informasinya, terkadang kepala sekolah juga melakukan pendekatan secara individu dan kelompok dengan bawahan.

4. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja?

Jawab: untuk evaluasi biasanya diadakan setiap akhir bulan, para bapak ibu guru diminta untuk melaporkan hasil kerja berkisar tanggal 27 sampai dengan 30 kemudian akan diadakan rapat untuk membahas mengenai kegiatan yang berjalan, biasanya dalam rapat bapak kepala sekolah menanyakan apakah ada hambatan atau tidak, apa bila masih ada hambatan biasanya bapak kepala sekolah memberikan solusi dan lakukan bimbingan, mana yang salah dan memberikan pengarahan bagaimana seharusnya.

5. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai motivator ?

Jawab: upaya yang dilakukan bapak kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan dengan mengikuti Diklat, untuk menambah semangat dalam bekerja pemberian reward juga ada biasanya berupa ucapan selamat atau pemberian berupa benda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Bagaimana kepala sekolah mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah?

Jawab: untuk lingkungan kerja disini sudah nyaman. Bapak kepala sekolah melakukan hubungan yang insentif dengan guru dan karyawan. Dalam pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana bapak kepala sekolah selalu mengusahakan pemenuhannya.

7. Bagaimana cara kepala sekolah menegakkan disiplin diantara guru ?

Jawab : untuk komunikasi dilakukan secara terus menerus, bisa dilakukan dengan rapat, bertemu secara langsung. Komunikasi bisa juga dilakukan melalui rapat, dalam rapat akan dibahas mengenai permasalahan permasalahan yang ada dalam proses kegiatan KBM. Disitu biasanya bapak kepala sekolah akan memberikan bimbingan secara berkelompok, sedangkan untuk disiplin kerja jika ada guru yang tidak masuk biasanya bapak kepala sekolah menanyakan siapa yang tidak masuk dan alasannya, kalau sudah sering biasanya bapak kepala sekolah melakukan teguran secara lisan. Setiap hari juga ada jadwal piket untuk bapak ibu guru.

8. Faktor apa saja yang menghambat kepala sekolah dalam pengembangan kinerja bawahan berkaitan dengan perannya sebagai motivator?

Jawab : sepengetahuan saya tidak ada, kalau misalnya ada tugas dan ada guru yang mengalami kesulitan bapak kepala sekolah memberikan pengarahan, misalnya kalau kita mengalami kesulitan mengenai pekerjaan yang harus di kirim ke dinas melalui email biasanya minta bantuan bagian ITnya.



9. Apa yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut
Jawab : untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada kepala sekolah selalu koordinasi dengan guru, jika ada permasalahan belaiiau akan segera melakukan tindakan. Untuk apresiasi memotivasi dari kepala sekolah biasanya memberikan *reward* dapat berupa ucapan atau memberikan sesuatu yang sekiranya menyenangkan misalnya dengan memberikan jam dengan label nama kita

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



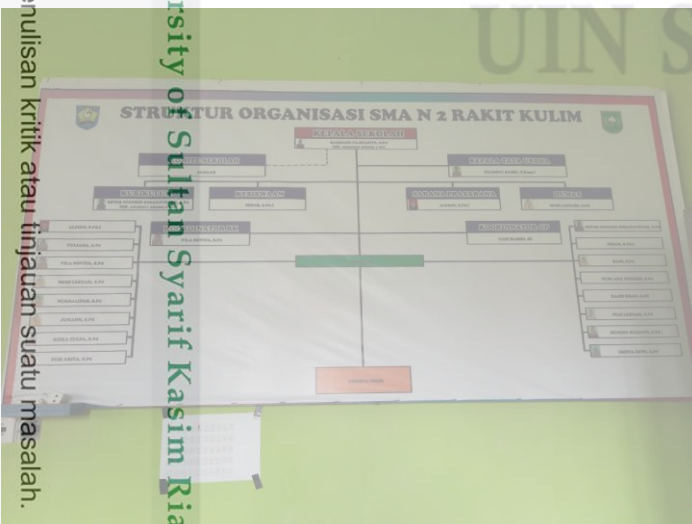
IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA N 2 RAKIT

KULIM INDRAGIRI HULU DOKUMENTASI

1. Dokumentasi visi misi
2. Dokumentasi profil Sma N 2 Rakit Kulim
3. Dokumentasi struktur organisasi
4. Dokumentasi potret Sekolah Sma N 2 Rakit Kulim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrandt No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftar_uinsuska@yahoo.co.id

Pekanbaru, 27 Februari 2019

UIN SUSKA RIAU

: UIN/04/F.II.4/PP.00.9/3634/2019

: Bina

: -

: **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SMA Negeri 2 Rakit Kulim
di
Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : SAPARDI
NIM : 11413102782
Semester/Tahun : X (Sepuluh)/ 2019
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan III

UIN SUSKA RIAU



Dr. Nursalim, M.Pd
NIP. 19660410 199303 1 005

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROPINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 2 RAKIT KULIM



Akreditasi : C (Nomor : 266/BAN-SM/KP-09/X/2014)

ALAMAT : Jl. Sumber Rezeki Desa Petonggan Kec. Rakit Kulim Kab. Inhu – Kode Pos 29360
 NPSN : 69830706 E-mail: smn2rakitkulim@yahoo.com

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 06/ SMAN 2 RK/ 2019/421.3

Kepala Sekolah Menengah SMAN 2 Rakit Kulim dengan ini memberikan Rekomendasi untuk
 Penelitian / Penelitian di SMAN 2 Rakit Kulim Kecamatan Rakit Kulim Kabupaten Indragiri

: SAPARDI
 : 11413102782
 : Manajemen Pendidikan Islam
 : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Surat Rekomendasi ini di berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana



PETONGGAN, 05 MARET 2019
 KEPALA SEKOLAH,

BAMBANG FAJRIANTO,S.Pd
 NIP.19690510200009 1 001

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
 FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web.www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Pekanbaru, 24 Maret 2021 M

Un_04/F.II/PP.00.9/4002/2021

Bina
 : 1 (satu) Proposal
 : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Kepada
 Yth. Gubernur Riau
 C. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu
 Provinsi Riau
 D. Pekanbaru

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : SAPARDI
 NIM : 11413102782
 Semester/Tahun : XIV (Empat Belas)/ 2021
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu
 Lokasi Penelitian : SMA Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu
 Waktu Penelitian : 3 Bulan (24 Maret 2021 s.d 24 Juni 2021)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Rektor
 Dekan

Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.
 NIP.19740704 199803 1 001

Tersusun :
 Rektor UIN Suska Riau

2. Diarung mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 1. Diarung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Godong Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 480 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/40092
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat
 Rekomendasi Riset dan : Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor :
 04/F.11/P.00.9/4002/2021 Tanggal 24 Maret 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

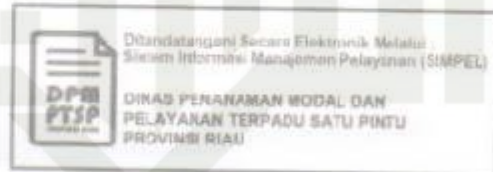
1. Nama : **SAPARDI**
 2. NIN / KTP : 114131027820
 3. Program Studi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
 4. Jurusan : **S1**
 5. Alamat : **PEKANBARU**
 6. Judul Penelitian : **IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR UNTUK
 MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 RAKIT KULIM INDRAGIRI
 HULU**
 7. Lokasi Penelitian : **SMA NEGERI 2 RAKIT KULIM INDRAGIRI HULLU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
 Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai
 tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
 Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan
 Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 25 Maret 2021



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tembusan
 Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN

JALAN CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. 22552/21553
 PEKANBARU

Pekanbaru,

Kepada

Yth. Kepala SMA Negeri 2 Rakit Kulim

di-

Tempat

071/Disdik/1.3/2021/

Biasa

Izin Riset / Penelitian

Bekenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/40092 Tanggal 25 Maret 2021 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : **SAPARDI**
 NIM : 114131027820
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Jenjang : S1
 Alamat : PEKANBARU
 Judul Penelitian : **IMPLEMENTASI TUGAS KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 RAKIT KULIM INDRAGIRI HULU**
 Lokasi Penelitian : SMA NEGERI 2 RAKIT KULIM INDRAGIRI HULU

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian.
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan melaksanakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Ditunjukkan disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
 PROVINSI RIAU
 SEKRETARIS



Dr. Eng. YUSRI, S.Pd., S.T., M.T
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19661231 199102 1 007

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tembusan:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis dilahirkan di Desa Petonggan Kecamatan Rakit Kulim Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Pada tanggal 1 Maret 1995 dari pasangan ayahanda Bujang Bonsu dan ibunda Halimatussadiyah . Anak ke 4 (empat) dari 6 (enam) bersaudara.

Pada tahun 2002 penulis memasuki jenjang Sekolah Dasar Negeri (SD N) 01 Talang Gedabu, kemudian pada tahun 2008 penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMPN) Rakit Kulim, selanjutnya penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA N) 02 Rakit Kulim dan lulus pada tahun 2014, kemudian dilanjutkan pendidikan jenjang perkuliahan melalui jalur SBMPTN dengan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau 2014. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tempuling Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir bulan Juli s/d Agustus tahun 2017. Penulis juga melaksanakan program Praktek Pengalam Lapangan (PPL) Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 02 Pekanbaru bulan September s/d Desember 2017. Sebagai tugas akhir perkuliahan penulis melaksanakan peneltian dengan judul Implementasi Tugas Kepala Sekolah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Rakit Kulim Indragiri Hulu dibawah bimbingan Dr. Drs Syafarudin M.Pd akhirnya penulis telah menyelesaikan studi dinyatakan lulus dengan peredikat sangat memuaskan dan berhak menyandang gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.