

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI SMA
AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

Irma Widiyanti

NPM. 1411030243

Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1439H / 2018 M**

ABSTRAK

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG

Oleh

IRMA WIDIYANTI

1411030243

Dalam suatu lembaga pendidikan keberadaan kepala sekolah adalah salah satu aspek penting, selain guru, staff, karyawan, sarana prasarana, dan lain-lain. Karena kepala sekolah harus mampu mempengaruhi orang lain dan lingkungannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dorongan ataupun arahan melalui motivasi. Penulis melakukan penelitian di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung karena adanya prestasi-prestasi yang di dapat oleh sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Sedangkan uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi tehnik dimana penulis menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik yang berbeda misalnya data di peroleh dengan wawancara lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan data reduction, data display, (penyajian data), dan conclusion drawing/verification. Dengan subyek penelitian kepala sekolah, guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung telah mampu memotivasi guru dan karyawan dengan baik dan menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang baik.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivasi



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI
SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

Nama : IRMA WIDIYANTI
NPM : 1411030243
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI:

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd
NIP. 196604021995031001

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **“PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG”** Disusun Oleh **IRMA WIDIYANTI, NPM: 1411030243**, Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**, telah di ajukan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal : Kamis, 07 Juni 2018, Pukul : 09.00 s/d 10.30 WIB di Ruang Sidang Prodi MPI Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Drs. H. Amirudin, M.Pd.I (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. M. Muhassin, M.Hum (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

r. H. Chairul Anwar, M.Pd

NIP. 195608101987031001



MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”. (Q.S. As-Sajadah:24)¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta:Duta Ilmu Surabaya, 2006), Hlm. 333

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya yang tiada henti sehingga telah terselesainya skripsi ini. Dari lubuk hati yang paling dalam karya ini ku persembahkan untuk:

1. Terimakasih untuk Ibunda Sri Darwati dan Ayahanda Dalimi yang senantiasa menyayangi, membimbingku, mengajari arti kehidupan, mengingatkanku di setiap waktu untuk tidak putus asa dalam meraih semua cita-cita dan harapanku, hingga menghantarkanku menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung, semoga Allah SWT memuliakan mereka baik di dunia maupun di akhirat.
2. Kakak-kakakku Yusron Irfan Saputra dan Wahyu Diansyah, SP yang dengan sabar dan selalu memberi semangat kepadaku untuk terus menyelesaikan pendidikanku.
3. Dan terimakasih untuk Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Irma Widiyanti, dilahirkan di Bumi Agung, Kec. Lempuing, Kab. OKI pada tanggal 22 Juni 1997, yang merupakan anak bungsu dari 3 saudara dari pasangan bapak Dalimi dan Ibu Sri Darwati.

Sebelum masuk ke perguruan tinggi, penulis menempuh pendidikan di tingkat dasar di MI Darussalam Bumi Agung Lempuing OKI, kemudian masuk ke jenjang pendidikan menengah pertama di SMP N 2 Sumber Agung Lempuing OKI, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah atas di SMK N 1 Lempuing Jaya OKI.

Setelah menyelesaikan pendidikan di SMK N 1 Lempuing Jaya, penulis melanjutkan pendidikan program S1 di UIN Raden Intan Lampung dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Dan penulis telah menyelesaikan skripsi dengan judul: "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA AL-Kautsar Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, kemudian shalawat beserta salam penulis sanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benerang yakni adanya Islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna diantaranya yaitu menganjurkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan.

Dalam usaha penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dari berbagai pihak, baik berupa material maupun spiritual, untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah menyumbangkan tenaga, pikiran maupun ilmu pengetahuan. Begitu pula kepada seluruh dosen/asisten serta seluruh karyawan dan karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung. Dan penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. H. Rubhan Masykur, M.Pd, selaku pembimbing Akademik I yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, selaku pembimbing Akademik II yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini.
6. Bpk H. Eko Anzair, S.Si selaku kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang telah membantu menjadi responden pada penelitian
7. Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan do'a yang tiada henti-hentinya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014 yang selalu memeberikan motivasi kepadaku.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dengan kebaikan yang lebih besar disertai dengan curahan rahmat dan kasih sayang-Nya. Amin

Akhir kata penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf atas kekurangan serta keterbatasannya. Oleh karna itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga apa yang telah penulis kerjakan senantiasa bermanfaat dan mendapat keridoan Allah SWT amin.

Bandar Lampung, Maret 2018
Penulis



Irma Widiyanti
NPM. 1411030243

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBINGAN	iii
PEGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. PenegasanJudul	1
B. AlasanMemilihJudul	4
C. LatarBelakang	5
D. IdentifikasiMasalahMasalah	18
E. RumusanMasalah	18
F. Tujuan danKegunaan	18
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. PeranKepalaSekolahSebagai Motivator	
1. Pengertiankepalasekolah	20
2. TugasKepalaSekolahSebagaiEmaslim	24
3. KepalaSekolahSebagai Motivator	27
B. Motivasi	
1. Pengertianmotivasi	30
2. TeoriMotivasi	33
3. FungsiMotivasi	35
4. Macam-macammotivasi	35
5. IndikatorKepalaSekolahSebagai Motivator	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	40
B. Jenis dan Sifat Penelitian	40

C. Sumber Data	
1. Sumber data primer	41
2. Sumber data sekunder	42
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Metode interview	43
2. Metode observasi	45
3. Metode dokumentasi	46
E. Metode Analisis Data	
1. Reduksi data	47
2. Penyajian	48
3. Verivication	48
F. Uji Keabsahan Data	
1. Triangulasi sumber	49
2. Triangulasi teknik	50
3. Triangulasi waktu	50

BAB IV ANALISIS DATA

A. Profil SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	
1. Sejarah Berdirinya	52
2. Visi dan Misi	59
3. Kultur Sekolah	61
4. Profil Sumber Daya Manusia	62
5. Data Peserta Didik	65
6. Denah Gedung	65
7. Data Sarana dan Prasarana	66
8. Struktur Organisasi	66
B. Penyajian Data	
1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator	67
2. Faktor Pendukung	77
3. Faktor Penghambat	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel1 Data AwalMotivasi SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	14
Tabel2 Data PendidikdanKependidikan.....	63
Tabel3 Data SaranadanPrasarana.....	66



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Wawancara dengan Bpk Sofyan Sauri, S.Pd Kepala TU SMA Al-Kautsar
- Gambar 1.2 Wawancara dengan Bpk Edi Yulianto Staff TU SMA Al-Kautsar
- Gambar 1.3 Wawancara dengan Bpk Ari Gunawan, S.Pd Guru TIK SMA Al-Kautsar
- Gambar 1.4 Gedung SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.5 Mushola SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.6 Gedung Lab SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.7 Profil Depan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.8 Lab Komputer SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.9 Acara Makan Bersama SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.10 Fringer Print SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.11 Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.12 Jama'ah Umroh Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.3 Family Gathering Al-Kautsar Bandar Lampung
- Gambar 1.4 Piala yang di Raih Peserta Didik SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Panduan Observasi
- Lampiran 2 Kisi-Kisi Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Panduan Wawancara Kepala Sekolah
- Lampiran 4 Panduan Wawancara Guru dan Karyawan
- Lampiran 5 Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 6 Pengesahan Proposal
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 9 Profil Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
- Lampiran 10 Daftar Penilaian Prestasi Tahunan (DP2T)
- Lampiran 11 Daftar Ruang SMA Al-Kautsar
- Lampiran 12 Daftar Nama Tenaga Kependidikan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau karangan, karena judul sebagai pemberi arah sekaligus dapat memberikan gambaran dari semua isi yang terkandung di dalamnya. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul ini maka penulis perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peran

Peran adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan sesuai dengan rencana dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.¹

Peran yang dimaksud adalah usaha maksimal yang dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka memotivasi kinerja guru dan staff.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Dengan demikian

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1995. Hlm. 201

kepala sekolah dapat di definisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”² Tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah seorang yang bertugas membina lembaga yang di pimpinnya yang bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah di rencanakan agar dalam mencapai tujuan tersebut kepala sekolah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan yang ada di lembaga tersebut, kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah.³

Dengan demikian kepala sekolah dapat di definisikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”⁴

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto kepala sekolah adalah “seorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005. Hlm. 83

³ Wahjosuomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Hlm. 81

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005. Hlm. 83

pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah”.⁵

Kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

3. 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 antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁶ Selain itu, istilah motivasi berasal dari kata *Motive* yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.⁷

Harold Koontz dan Heinz Weihreich, menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya dorong yang dimiliki seseorang yang menyebabkan

⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1990. Hlm. 201

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005. Hlm. 92

⁷ Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011. Hlm. 3

seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi merupakan respon yang muncul dari adanya tujuan.⁸

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta di rangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal). Kemudian, rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.⁹

4. SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

Yaitu suatu lembaga pendidikan menengah atas yang berada dibawah naungan Yayasan Al-Kautsar. Merupakan tempat penulis mengadakan penelitian atau objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih mengenai “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung”.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang melatar belakangi penulis membahas skripsi ini adalah sebagai berikut:

⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta,:Bumi Aksara, 2012. Hlm. 64

⁹ Danang Sutoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012. Hlm. 191

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang akan selalu menemukan berbagai problematika yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan staff. Dalam rangka mencari solusi atas berbagai persoalan tersebut, kepala sekolah perlu menjalankan kemampuannya sehingga akan berimbas dalam rangka kinerja guru dan staff.
2. Kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung telah melakukan berbagai hal dalam rangka memotivasi dewan guru dan staff, namun upaya tersebut belum sepenuhnya memiliki imbas positif terhadap kinerja para dewan guru dan staff, kondisi inilah yang menarik untuk dikaji berbagai factor yang mempengaruhi kondisi tersebut.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah faktor yang sangat penting bagi kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi peserta didik yaitu meningkatkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, hal ini sejalan dengan undang-undang system pendidikan nasional No. 20 Tahun 2003 bab II berbunyi:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹⁰

¹⁰ Undang-undang System Pendidikan Nasional RI, Jakarta:Redaksi Sinar Grafika, 2008. Hlm.7

Pembangunan pendidikan di dasarkan atas falsafah Pancasila yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Agar pendidikan yang menjadi hak warga Negara dimiliki oleh seluruh rakyat sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.¹¹

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Dunia sekolah merupakan replika masyarakat masa depan. Semua peristiwa dan suasana (iklim) yang terjadi selama anak bersekolah, selama anak mengikuti kegiatan belajar mengajar dikelas, kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan lainnya akan mewarnai kepribadian anak kelak setelah dewasa, dalam hal ini Zulkifli Anas menjelaskan bahwa dunia sekolah tak ubahnya seperti miniature masyarakat.¹²

Untuk itu sekolah harus bisa menerima berbagai lapisan masyarakat tanpa membedakan latar belakang. Dengan demikian sekolah terbuka untuk memperoleh input dan selanjutnya mentransformasikan sebagai produksi.

Jika dilihat dari pengertiannya bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang dipimpin dengan yang memimpin, dimana hubungan tersebut yang mencerminkan seseorang atau

¹¹ Matin, *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2013. Hlm. 72

¹² Zulkifli Anas, *Sekolah Untuk Kehidupan*, Jakarta: Ikapi Jaya, 2013. Hlm. 44

kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Sebagai personil atau pemimpin ia harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembangan budaya, keteladanan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, keterbukaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kendali diri, keterbukaan dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.¹³

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik yaitu bersifat kompleks dalam artian sekolah sebagai organisasi terdapat dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Ciri tersebut menjadikan sekolah mempunyai ciri khas yang unik.

Allah SWT telah member tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagai mana dalam Al-Qur'an kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya:

¹³ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah yang Hebat*, Jakarta: Zanafa Publishing, 2012. Hlm. 262

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Artinya: "Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah Telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah Telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui. (Al-Baqarah:247)

Menurut Wahyu Sumidjo peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan meliputi dua hal yaitu 1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan; 2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staff dan siswa.¹⁴

Hal tersebut menggambarkan bahwa kompetensi kemampuan kepala sekolah dalam membangun manajemen disekolah agar mampu mengelola

¹⁴ Ibid.,Hlm. 81

sekolah dengan baik. Mengelola sekolah tidak hanya kemampuan mengembangkan institusi tetapi para pegawainya harus diperhatikan sebagai bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Lebih lanjut Suryosubroto menguraikan bahwa manajemen pendidikan mengandung pengertian proses untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁵ Secara sederhana manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam melaksanakan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif.¹⁶ Artinya keberhasilan seseorang pimpinan memerlukan manajemen yang handal dalam berbagai aspek manajerial kepemimpinannya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi yang diemban sekolahnya.¹⁷

Sebagai pemimpin disekolah, kepala sekolah merupakan individu yang dituntut mampu melakukan transformasi kemampuannya melalui tuntunan dan pemberdayaan kepada seluruh warga sekolah demi mencapai tujuan sekolah yang optimal.¹⁸ Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.¹⁹

Bila kita cermati hal tersebut menunjukkan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah tidak sedikit karena dia merupakan orang yang paling berpengaruh dalam

¹⁵Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta:Rineka Cipta, 2014. Hlm. 16

¹⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung:Alfabeta, 2011. Hlm. 87

¹⁷ Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011. Hlm. 24

¹⁸ Murniati AR., *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010. Hlm. 64

¹⁹ Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara , Cet. 2, 2010, Hlm. 249.

mencapai suatu tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Menurut Euis Karwati dan Donni Juni Priansa bahwa “tugas professional kepala sekolah adalah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* atau disingkat dengan EMASLIM”.²⁰

Memotivasi bawahan merupakan salah satu tugas utama pimpinan. Kepala sekolah tidak hanya harus mengetahui bagaimana caranya menumbuhkan motivasi secara umum, tetapi mereka juga harus dapat mengajak staf pengajarnya memahami tentang bagaimana caranya menumbuhkan motivasi tersebut agar mereka dapat menerapkannya.²¹

Berikut adalah kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru maupun staff antara lain:

1. Memberikan contoh tentang kedisiplinan
2. Memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian dan perbuatan
3. Kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran
4. Membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran
5. Mengawasi penggunaan waktu mengajar
6. Menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin
7. Mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.²²

Dalam hal ini teori motivasi yang cocok untuk menggambarkan situasi diatas menurut peneliti adalah teori Maslow atau yang biasa disebut dengan teori

²⁰ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah :Membangun Sekolah yang Bermutu*, Jakarta : Alfabeta, 2013, Cet. 1, Hlm.116

²¹ Sudarwan Danim & Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta:Rineka Cipta, 2009. Hlm. 103

²² Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2010, Cet.7, Hlm. 125

hierarki, karena teori hierarki mendasarkan konsep kebutuhan pada dua prinsip. Yang pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai dengan yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, manusia akan di dorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Dan dalam teori motivasi hierarki Maslow ini selalu berhubungan dengan social kebutuhan yaitu: kebutuhan Fisiologis (physiological needs), kebutuhan akan keamanan (safety needs), kebutuhan akan social (social needs), kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri (self-actualization), dan kebutuhan penghargaan (esteem needs).

Guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan prestasi siswa, karena gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanannya. Suatu aktivitas belajar sangat lekat dengan motivasi, perubahan suatu motivasi akan mengubah pola wujud, bentuk dan hasil belajar, ada tidaknya motivasi seorang individu untuk belajar sangatlah berpengaruh dalam proses aktivitas belajar itu sendiri.²³ Maka dapat dikatakan bahwa keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kinerja guru yang maksimal. Menurunnya prestasi peserta didik bisa disebabkan Karena melemahnya kinerja guru. Menjadi guru kreatif, professional, dan menyenangkan dituntut untuk memiliki kemampuan

²³ Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010. Hlm. 12

mengembangkan pendekatan dan memilih metode pembelajaran yang efektif, hal ini penting terutama untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan.²⁴

Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya:

□ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُوءًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ
مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَفَّارَ ءَوْلِيَاءَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang Telah diberi Kitab sebelummu, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman." (Al Maaidah:57)

SMA Al-Kautsar sebagai salah satu sekolah di bawah Naungan Yayasan Al-Kautsar sejak didirikannya bercita-cita menjadi salah satu sekolah terbaik di Lampung bahkan di Indonesia. Semangat itu terus menyala sejak dibangun dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Bapak Prof. Dr. Ing. Wardiman Djojonegoro. Akhirnya dalam kurun waktu 5 tahun SMA Al-Kautsar telah menjadi sekolah dambaan dan idaman masyarakat, hal itu terbukti dengan

²⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011. Hlm. 95

besarnya animo masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di SMA Al-Kautsar. Secara mutu juga SMA Al-Kuatsar pernah menduduki peringkat 5 jurusan IPS dan peringkat 6 untuk IPA di Provinsi Lampung. SMA Al-Kautsar pertama kali menerima murid pada tahun 1993/1994. Sebagai sekolah yang baru berdiri dan belum dikenal oleh masyarakat menyebabkan adanya kekhawatiran dari pengurus Yayasan tentang ada tidaknya minat masyarakat menyekolahkan anaknya di SMA Al-kautsar, sehingga pada tahun itu kebijakannya adalah 10 calon murid pendaftar pertama langsung diterima. Berkat penyebaran informasi secara langsung ke sekolah-sekolah seperti Kalianda, Metro/lampung Tengah, Kotabumi dan Pringsewu maka pada tahun pertama mendapatkan siswa sebanyak kurang lebih 210 orang, yang pada waktu itu masih menyatu dengan SMP Al-Kautsar baik gedung maupun guru dan karyawannya. Yang unik pada tahun itu adalah hingga penataran P4 selesai sekolah belum memiliki Kepala Sekolah.

Sekolah yang telah berdiri selama kurang lebih 25 tahun lamanya, merupakan sekolah yang telah dikenal sukses dalam mencetak lulusan yang berkualitas, sehingga banyak diminati oleh banyak masyarakat sekitar. Hal ini terbukti dengan adanya lulusan yang berprestasi dan jumlah murid yang setiap tahunnya selalu meningkat. Ini semua tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai motivator.

Namun dalam mengoptimalkan kinerja guru, staff, maupun prestasi siswa, kepala sekolah harus dapat memberikan semangat dan arahan serta menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada guru, staff maupun siswa,

komunikasi yang kurang dari kepala sekolah akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, staff maupun prestasi siswa, karena kurangnya arahan langsung dari kepala sekolah sebagai sarana bagi motivasi guru, staff maupun siswa.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai upaya bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator, dengan judul **”Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung”**

Tabel I
Data Awal Motivasi SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
TA. 2017-2018

No	Indikator	Ket	
		Di laksanakan	Tidak di laksanakan
1	Pengaturan lingkungan fisik	✓	
2	Pengaturan suasana kerja	✓	
3	Disiplin	✓	
4	Dorongan	✓	
5	Penghargaan (<i>rewards</i>)	✓	

Sumber: Angket pra-survey terhadap kepala sekolah SMA Al-Kautsar

Dari tabel data yang didapat di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator sudah sepenuhnya dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian kepala sekolah harus tetap mempertahankannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan motivator telah terlaksana dengan baik, hanya saja ada

beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh guru maupun staff dalam kinerjanya. Dengan demikian kepala sekolah harus berperan andil dalam memotivasi guru maupun staff. Peneliti tertarik menjadikan sekolah ini sebagai obyek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator.

Dengan demikian keberhasilan yang dicapai guru maupun staff dalam bekerja dapat ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Karena guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung hasil kerjanya pun akan maksimal dan sebaliknya guru yang motivasinya rendah maka hasil kerjanya pun tidak akan maksimal.

Ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan berkenaan dengan peran kepala sekolah sebagai motivator. Penelitian tersebut dilakukan oleh: Aninditya Sri Nugraheni, Siti Khanifah yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Huda Kelurahan Sukoharjo Kecamatan Ngalik Kabupaten Sleman” menyebutkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan: (1) peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Huda, yaitu melalui pengaturan lingkungan fisik madrasah pengaturan, suasana kerja, pembinaan disiplin guru, pemberian dorongan kepada guru dan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi, (2) profesionalisme guru di MI Darul Huda mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut terbukti dengan semakin tertibnya administrasi pembelajaran, penggunaan strategi dan media

pembelajaran, serta peningkatan kedisiplinan. Maka kondisi lingkungan sekolah, disiplin guru dan pemberian penghargaan terhadap guru berprestasi akan berpengaruh pada hasil belajar siswa, karena dengan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah maupun guru yang baik maka akan menghasilkan proses pembelajaran yang baik pula.²⁵

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Dzaky yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator pada MA Muhammadiyah 1 Banjarmasin” menyebutkan bahwa usaha dari kepala sekolah sebagai motivator berupa mengadakan adanya kegiatan-kegiatan seperti contohnya kegiatan yang menyangkut dalam bidang keagamaan, prestasi, pengakuan, peningkatan, tanggungjawab, hubungan antar pribadi, kebijakan gaji, fasilitas, dan sistem poin, adapun dari kegiatan tersebut adanya suatu hambatan yang berupa sikap tertentu, kondisi kerja, dan rasa jenuh.²⁶

Hasil penelitian yang dilakukan oleh putri balqis, usman nasyir, dan sakdiah Ibrahim yang berjudul “Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar”, menyebutkan bahwa (1) kompetensi pedagogik guru dalam perencanaan pembelajaran adalah dengan adanya membuat RPP tetapi masih ada sebagian guru yang tidak membawanya ketika dalam proses belajar mengajar sehingga dalam proses belajar

²⁵ Aninditya Sri Nugraheni dan Siti Khanifah, “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru”, *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, Vol. 2, No. 2 (Agustus 2016). Hlm. 1

²⁶ Ahmad Dzaky, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada MA Muhammadiyah 1 Banjarmasin”, *Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, Vol. 14 No. 26 (Oktober 2016). Hlm. 1

mengajar tidak menghasilkan hasil yang optimal, (2) kompetensi pedagogik guru dalam proses pembelajaran dilakukan dengan mendalami dan menetapkan sejumlah materi pembelajaran sebagaimana terdapat dalam buku paket, namun pada kenyataannya dalam proses pembelajaran terdapat pengelolaan kelas yang kurang baik dan pemanfaatan waktu yang kurang disiplin, dan (3) kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa dilakukan dengan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat aktif dalam menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi dalam pencapaian tujuan pembelajaran, berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran sehingga dapat menghasilkan pembelajaran yang efektif.²⁷

Maka dari beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas terdapat beberapa perbedaan, baik dari segi objek penelitian maupun judul penelitian, tetapi dari beberapa penelitian di atas inti dari pokok pembahasannya yaitu peran kepala sekolah sebagai motivator sangat berpengaruh dalam kinerja guru, staff maupun prestasi siswa karena pemberian motivasi terhadap guru, staff dan siswa itu sangatlah penting agar dapat tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan tersebut, seperti salah satu bentuk contoh motivasi dari kepala sekolah terhadap siswa yaitu dengan memberikan suatu penghargaan kepada siswa tersebut jika siswa mendapatkan prestasi di sekolah karena dengan adanya memberikan

²⁷ Putri Balqis, Usman Nasir dan Sakdiah Ibrahim, "Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar" . Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2 No. 1 (Agustus 2014).Hlm. 1

penghargaan maka siswa pun akan terdorong lebih semangat dan giat dalam belajar sehingga dapat terus menghasilkan segudang prestasi.

D. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah di kemukakan di atas maka penulis memberikan identifikasi masalah yang akan di jadikan bahan penelitian yaitu:

1. Kepala sekolah di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung telah melaksanakan peran sebagai motivator dengan baik

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yang akan penulis lakukan yaitu:

1. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung?

F. Tujuan dan Kegunaan

a. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang di jabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

2. Mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pemberian motivasi kepala sekolah terhadap guru dan staff di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

b. Kegunaan penelitian

1. Bagi kepala sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru maupun staff di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

2. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

3. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan, bahan pertimbangan dan sumber data guna perbaikan, pengembangan dan peningkatan dalam dunia pendidikan khususnya dalam memotivasi guru maupun staff di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

4. Bagi pembaca

Berguna sebagai sebuah informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang yang bertugas membina lembaga yang di pimpinnya yang bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah di rencanakan agar dalam mencapai tujuan tersebut kepala sekolah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan yang ada di lembaga tersebut, kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah.¹

Allah SWT telah member tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya:

إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ



Artinya: (Allah berfirman), “Wahai Dawud, sesungguhnya engkau kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan

¹ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011. Hlm. 81

(perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (QS. Shad:26)

Menurut Wahyu Sumidjo menjelaskan bahwa “kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah.² Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.³

Kepala sekolah merupakan personil madrasah yang diberikan tanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan madrasah yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang di pimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk

- a. Meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- b. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan
- c. Mempertinggi budi pekerti
- d. Memperkuat kepribadian
- e. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air⁴

Sebagai mana di ungkapkan oleh M. Ngalim Purwanto bahwa “dapat dilaksanakan atau tidak suatu program dan tercapainya atau tidak tujuan

² Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik dan Permasalahan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007. Hlm. 82

³ E, Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015. Hlm.16

⁴ Dariyanto,H.M, *Administrasi Pendidikan*, Rineka Cipta, Cetakan ke-22001. Hlm. 80

pendidikan itu sangat penting pada kecakapan dan kebijakan kepala madrasah sebagai pimpinan pendidikan.⁵

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: "Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (As-sajadah :24)

Adapun seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara keseluruhan. Dalam peraturan menteri pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah yang harus dimiliki yaitu meliputi:

- a. Kompetensi kepribadian, seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat minat sebagai pemimpin pendidikan.
- b. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah, mengelola sumber daya madrasah, mengelola sarana dan prasarana, mengelola dan mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- c. Kompetensi kewirausahaan, yaitu mampu menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.
- d. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan masyarakat.⁶

⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2010. Hlm. 101

⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Alfabeta, 2009. Hlm. 32

Sikap dan perilaku kepemimpinan yang perlu dimiliki kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang di percayakan kepadanya.
- b. Memiliki keperdulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.
- c. Menegakan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.
- d. Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, dan selalu jelas makna (*value*) dari setiap kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan.
- e. Proaktif (berinisiatif melakukan sesuatu yang di yakini baik) untuk peningkatan mutu pendidikan disekolah, tidak hanya reaktif (hanya melaksanakan kegiatan jika ada petunjuk).
- f. Memiliki kemauan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang di hadapi oleh sekolahnya.
- g. Menjadi *leader* yang komunikatif dan motivator bagi stafnya untuk lebih berprestasi, serta tidak bersikap *Bossy* (pejabat yang hanya mau di hormati dan dipatuhi).
- h. Memiliki kepekaan dan merasa ikut bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya.
- i. Berani mengoreksi setiap kesalahan secara tegas dan bertindak bijaksana serta tidak permisif (mudah mengerti, maklum dan memaafkan kesalahan).⁷

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pengertian kepala sekolah adalah pemimpin di suatu lembaga pendidikan atau jabatan tertinggi yang mempunyai kekuasaan penuh untuk mengelola segala kegiatan dilembaga tersebut berdasarkan kebijakan yang telah di tentukan guna pencapaian tujuan bersama.

⁷ E, Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, Op.Cit.* Hlm. 59-60

2. Tugas Kepala Sekolah Sebagai Emaslim

Kepala sekolah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM). 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 pran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah professional.

- a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik), kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam hal mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, member kesempatan kepada para tenaga kependidikan

untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

- c. Kepala sekolah sebagai administrator, memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan,, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor, tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidikan.
- e. Kepala sekolah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman

dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁸

- f. 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 disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksible.
- g. Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.⁹
- h. Kepala sekolah sebagai entrepreneur (Wirausahawan) selaku marketing kepala sekolah dituntut mempunyai kecakapan membaca peluang, kemampuan membangun jaringan pergaulan yang luas, mempunyai kemampuan mengambil resiko dan mampu mempromosikan keunggulan sekolah.

⁸ Ibid, Hlm. 110

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013. Hlm. 110

3. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kata “pemimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. pemimpin tidak berdiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu, berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.¹⁰

Kepala sekolah profesional tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya disekolah, tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan/kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal.¹¹

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.¹²

Sekolah yang efektif menyadari bahwa pemberian penghargaan jauh lebih penting ketimbang menghukum atau menyalahkan peserta didik. Hal ini di nilai oleh Reynolds sebagai suatu strategi motivasi yang penting untuk meningkatkan citra diri (*self image*) peserta didik serta mengembangkan iklim yang bersahabat dan suportif. Penghargaan dan insentif mendorong

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013. Hlm. 104

¹¹ E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007. Hlm. 187

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009. Hlm. 3

munculnya perilaku positif dan dalam beberapa hal mengubah perilaku peserta didik dan juga guru.¹³

Memotivasi bawahan merupakan salah satu tugas utama seorang pemimpin, kepala sekolah harus menerapkan pola pembinaan motivasi yang berjenjang. Kepala sekolah harus dapat mengajarkan cara-cara menumbuhkan motivasi terhadap wakilnya agar dapat melakukan hal yang sama kepala staf pengajar masing-masing, dan begitu seterusnya.¹⁴

Bagi kepala sekolah motivasi berprestasi sangat penting perannya dalam mewujudkan mutu pendidikan. Tanpa motivasi berprestasi dari diri pribadi dan stafnya, sekolah tidak akan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya dalam peningkatan kualitas guru, implementasi program sekolah, dan keluaran yang berkualitas. Memberikan *reward* atau penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kontraproduktif.¹⁵

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan

¹³ Ibid. Hlm. 78

¹⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press, 2012. Hlm. 60

¹⁵ Ibid. Hlm, 81

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS. At- Ataubah: 105)

Dalam ruang lingkup pengelolaan sekolah penulis membagi dua hal yaitu: (1) pengelolaan sekolah yang bersifat fisik, dan (2) pengelolaan sekolah yang bersifat non fisik.

Pertama, pengelolaan sekolah yang bersifat fisik terdiri dari, pengelolaan gedung ruang guru dan ruang belajar, pengelolaan tanah yang sudah digunakan dan belum digunakan, pengelolaan kursi dan meja guru dan siswa, papan tulis untuk kegiatan belajar mengajar, jumlah siswa, jumlah guru, tenaga administrasi, penjaga sekolah, ruang wc, ruang laboratorium, alat-alat laboratorium IPA, alat-alat laboratorium bahasa, ventilasi udara, buku-buku sumber belajar, buku panduan guru rak buku, jumlah pendanaan dan pengalokasiannya, jumlah inventaris kendaraan, jumlah *infocus*, jumlah computer, penataan halaman, ruang OSIS, ruang UKS, jumlah alat-alat kesenian, jumlah alat-alat olahraga.¹⁶

Kedua, pengelolaan sekolah yang bersifat non fisik terdiri dari, kurikulum, jadwal pelajaran, hasil belajar, kalender pendidikan, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, evaluasi belajar, rencana kerja program sekolah, penilaian hasil belajar, proses belajar mengajar, pelatihan

¹⁶ Diding Nurdin & Imam Sabaweh, *Pengelolaan Pendidikan Dari teori Menuju Implementasi*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2015. Hlm. 55-56

peningkatan kualitas guru, pelatihan peningkatan manajerial kepala sekolah, hubungan dengan *stakeholder*, pelatihan tenaga administrasi, penilaian kinerja guru, penilaian kepala sekolah, menyusun dokumen-dokumen guru, kepala sekolah dan tenaga administrasi.¹⁷

Maka sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.¹⁸

Dalam hal ini maka kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, motivasi itu 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).¹⁹

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu energy dalam diri manusia yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu.²⁰

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang

¹⁷ Ibid,Hlm. 56

¹⁸ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, Madiun, 2012. Hlm. 113

¹⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011. Hlm. 120

²⁰ Ridwan Abdullah, *Inovasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014. Hlm. 49

yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.²¹

Menurut Santoso Soroso motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang menjadi landasan bagi seseorang dalam bertindak dalam suatu cara yang mengarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.²²

Harold Koontz dan Heinz Weihreich, menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya dorong yang dimiliki seseorang yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi merupakan respon yang muncul dari adanya tujuan.²³

Pendapat terkait dengan motivasi juga di ungkapkan oleh Moslow yang dikutip oleh Slameto, yaitu memotivasi adalah tingkah laku manusia yang dibangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu. Kebutuhan-kebutuhan ini yang akan memotivasi tingkah laku seseorang.²⁴

Selain itu, istilah motivasi berasal dari kata *motive* yang di artikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat di inteprestasikan dalam tingkah laku tertentu.²⁵

²¹ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012. Hlm. 73

²² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung, :Alfabeta, 2013. Hlm..191

²³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta, :Bumi Aksara, 2012. Hlm. 64

²⁴ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995. Hlm. 171

²⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011. Hlm. 3

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pengertian motivasi adalah dorongan dalam diri individu dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini, terkandung tiga elemen penting, diantaranya:

- a. Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang, bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan-perubahan energy pada setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energy didalam system “neurophysiological” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energy manusia (walupun motivasi itu muncul dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif, motivasi di tandai dengan munculnya, rasa “feeling”, afeksisi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsure lain, dalam hal ini adalah tujuan.²⁶

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energy yang ada pada diri manusia, sehingga akan bersangkutan paut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Karena semua ini dorong dengan adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan.²⁷

²⁶ Sardiman A.M, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011. Hlm. 74

²⁷ Ibid, Hlm. 74

2. Teori Motivasi

a. Teori Maslow (Teori Hierarki)

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Bahwa hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Menurut ahli jiwa Maslow dijelaskan bahwa dalam motivasi itu ada suatu hierarki maksudnya motivasi itu ada tingkatan-tingkatannya, yakni dari bawah ke atas.²⁸

Dalam hal ini ada beberapa teori tentang motivasi yang selalu berhubungan dengan social kebutuhan, yakni:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*) seperti lapar, haus, kebutuhan untuk istirahat, dan sebagainya;
- 2) Kebutuhan akan keamanan (*Safety needs*) yakni rasa aman, bebas dari rasa takut dan kecemasan;
- 3) Kebutuhan akan social (*Sosial needs*) kasih, rasa diterima dalam masyarakat atau golongan (keluarga, sekolah, kelompok);
- 4) Kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri (*Self-Actualization*) yakni mengembangkan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, social, pembentukan pribadi;
- 5) Kebutuhan penghargaan (*Exteem needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan social, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.²⁹

b. Teori Herzberg (teori dua factor)

Menurut teori ini motivasi yang ideal adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurutnya ada dua factor penting yang

²⁸ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004. Hlm. 121

²⁹ Sadirman A.M, *Op. cit.* Hlm. 80

mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, yakni factor pemeliharaan dan factor motivator.³⁰

c. Teori Mc Celland (teori kebutuhan prestasi)

Mc Celland mengetengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. Mc Celland berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari bekubutuhan Mc Celland ialah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*). Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Motivasi afiliasi ialah dorongan untuk berhubungan dengna orang lain atau dorongan untuk memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Motivasi berkuasa ialah dorongan untuk memengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.³¹

d. Teori Mc Gregar (teori X dan Y)

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

³⁰ Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006. Hlm. 95

³¹ Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, cet. 2. Hlm. 264

menjelaskan bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas memengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.³²

3. Fungsi Motivasi

Motivasi itu mempengaruhi adanya tindakan dan kegiatan, sehubungan dengan adanya hal itu fungsi dari motivasi adalah:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.³³

Di samping itu, ada juga fungsi-fungsi lain. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi, seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi, adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukkan hasil yang baik.³⁴

4. Macam-Macam Motivasi

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi ini dapat di lihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi.

³² Sadirman A.M, *Op.Cit.* Hlm. 80

³³ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007. Hlm. 70-71

³⁴ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Op.Cit. Hlm 85

a. Motivasi di lihat dari dasar pembentukannya

1) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang di bawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa di pelajari, contohnya: dorongan untuk makan, minum, bekerja, beristirahat.

2) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat.

b. Jenis motivasi menurut pembagian dari *Woodworth* dan *Marquis*

1) Motif atau kebutuhan organis, meliputi misalnya: kebutuhan atau minum, makan, bernapas, seksual, berbuat dan kebutuhan untuk beristirahat.

2) Motif-motif darurat, meliputi misalnya: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha, untuk memburu. Jelasnya motivasi ini timbul karena rangsangan dari luar.

3) Motif-motif objektif, dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

c. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmani seperti misalnya reflex, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

d. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang terjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.³⁵

5. Indikator Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai motivator antara lain:

- a. Pengaturan lingkungan fisik
- b. Pengaturan suasana kerja
- c. Disiplin
- d. Dorongan
- e. Penghargaan³⁶

³⁵ Sadirman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Op.Cit. Hlm. 86-89

³⁶ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Berikut dibawah ini merupakan penjelasan dari indikator kepala sekolah sebagai motivator yang meliputi:

a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan fisik yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan yang nyaman dan menyenangkan.³⁷

b. Pengaturan suasana kerja

Seperti halnya iklim fisik, suasana yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu. Kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.³⁸

c. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat

³⁷ Ibid., hlm. 120

³⁸ Ibid., hlm, 120

tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.³⁹

d. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai factor, baik faktir yang dating dari dalam maupun yang dating dari lingkungan. Dari berbagai factor tersebut, motivasi merupakan suatu factor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan pengemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.⁴⁰

e. Penghargaan

Penghargaan (*Reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.⁴¹

³⁹ Ibid., hlm. 120

⁴⁰ Ibid., hlm. 121

⁴¹ Ibid., hlm.122

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG yang beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta Rajabasa Bandar Lampung, Tlp. (0721)781578 Kode Pos 35144. Waktu pelaksanaan penelitian ini, berlangsung selama satu bulan di mulai pada awal Mei sampai dengan akhir Mei 2018.

B. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, penelitian lapangan adalah dimana penelitian ini dilakukan di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator.

Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai tujuan.¹ Adapun menurut Sutrisno Hadi “penelitian” adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, usaha-usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah.²

¹Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metodologi Penelitian*, Jakarta:Bumi Aksara, 2011. Hlm.1

² Suharsimi Arikuntu, *Prosedur Penelitian dan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara, 2010.Hlm. 115

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa metode penelitian adalah ilmu yang membahas cara-cara yang digunakan dalam mengadakan penelitian. Jadi metode merupakan suatu acuan, jalan atau cara untuk mengadakan suatu penelitian.

Namun sebelum penulis memaparkan jenis-jenis penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini terlebih dahulu penulis akan memaparkan jenis dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian.

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian yang deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau untuk menghubungkan satu variable dengan variable lainnya.³

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek penelitian dari mana data bisa diperoleh.⁴ Dalam penelitian ini data penelitian dikelompokkan menjadi dua data yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung: cet, 15, 2011. Hhlm. 11

⁴ Suharsimi Arikunto, *Peosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:Rineka Cipta, 2002. Hlm. 107

pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁵ Data primer ini diperoleh dari Kepala Sekolah dan Tata Usaha (TU).

b. Sumber Data Sukunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitian.⁶ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literature yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen SMA Al Kautsar Bandar Lampung.

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subyek penelitian (informa) yang berkenan dengan variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan wawancara dan observasi atau pengamatan.⁷

D. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada dasarnya merupakan suatu kegiatan operasional agar tindakannya masuk pada pengertian penelitian yang sebenarnya. Pencarian

⁵ Saefudin Anwar, *Metologi Penelitian*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011. Hlm. 91

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif R dan D*, Bandung: Alfabeta, 2008. Hlm. 88

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Rineka Cipta, 2013. Hlm. 22

data dilapangan dengan mempergunakan alat pengumpul data yang sudah di sediakan secara tertulis ataupun tanpa alat yang hanya akan merupakan angan-angan tentang sesuatu hal yang akan dicari di lapangan.⁸

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.⁹ Untuk mendapatkan data yang akurat dan sesuai dalam penelitian ini, maka penulis memerlukan beberapa tahnik, adapun tehnik tersebut adalah:

1. Metode interview (wawancara)

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara langsung di mana dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹⁰

Wawancara adalah pecakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (interview).¹¹

Metode interview ini adalah metode pokok dalam penelitian. Interview ini dilakukan oleh kepala madrasah yaitu guru-guru yang dianggap mampu

⁸ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011. Hlm 37

⁹ Sugono, Op.Cit. Hlm.308

¹⁰ Cholid Narbuko dan Abu achmad, *Metologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, cet. 8, 2009, Hlm. 83

¹¹ Lexi J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, Hlm. 135

memberikan informasi tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran.

Dari uraian diatas penulis dapat memahami bahwa metode interview adalah metode pengumpulan data dengan cara Tanya jawab antara seorang dengan orang lain secara sistematis atas dasar tujuan penelitian. Interview dapat dibagi menjadi 5 macam yaitu:

1. Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan Tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan orang yang diwawancarai (interview).
2. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang di teliti.
3. Wawancara bebas terpimpin merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.
4. Wawancara perorangan yaitu apabila proses Tanya jawab tanpa muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.
5. Wawancara kelompok adalah apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang di wawancarai.¹²

¹² Cholid Narbuko dan Abu Achmad, Op-cit. Hlm. 83-85

Dari jenis interview di atas, penulis menggunakan fokus wawancara kepala madrasah artinya pewawancara memberikan kebebasan guru-guru dan pegawai madrasah untuk memberikan tanggapan atau jawaban sendiri, metode ini penulis gunakan sebagai metode pokok yang digunakan kepada dewan guru dan pegawai SMA Al-Kautsar Bandar Lampung. Untuk memperoleh data tentang fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

2. Metode observasi

Sedangkan menurut Sutrisno Hadi observasi diartikan sebagai proses pengamatan dan pencacatan dengan systematis atas fenomena-fenomena yang diteliti.¹³

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi participant observation (observasi berperan serta) adalah peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati dan non participant observation adalah peneliti tidak terlibat hanya pengamat independent.¹⁴

Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif bentuk observasi yang penulis terapkan adalah observasi non partisipan dimana peneliti tidak mengambil tindakan pro-aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

¹³ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, Ed. II, 2010

¹⁴ Sugiono Op,cit. Hlm. 204

Dengan metode ini penulis berharap agar mudah memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang diteliti sebagai pendukung penelitian ini. Data yang penulis observasi di sekolah tersebut dan kepala madrasah sebagai motivator yang akan membawa perubahan terhadap madrasah yang dipimpinnya.

3. Metode dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.¹⁵ Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data tertulis seperti sejarah singkat, visi dan misi, letak geografis sekolah, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana, rekapitulasi penilaian kinerja guru tahunan, dan data-data lain yang dapat dipergunakan sebagai kelengkapan data dalam penelitian ini.

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.¹⁶

Metode dokumentasi ini penulis gunakan sebagai metode pendukung untuk melengkapi data-data yang diperoleh. Adapun dokumen yang ada di penelitian ini adalah data tertulis tentang, sejarah sekolah, jumlah/data guru-

¹⁵ Ibid. Hlm. 329

¹⁶ Suharsini Arikunto, Op-cit. Hlm. 274

guru, jumlah siswa, letak geografis madrasah, sarana dan prasarana, struktur organisasi dan lain-lain yang dapat menyempurnakan data yang diperlukan.

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah tahap terpenting dan menentukan dalam sebuah penelitian setelah data terkumpul dengan lengkap dari lapangan, data kemudian diolah dan di analisis dengan seksama sehingga berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Setelah data diperoleh dari lokasi penelitian dan sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut. Penelitian ini berifat deskriptif, jadi data yang diperoleh adalah jenis data kualitatif.

Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisa data-data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian dan harus diolah sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan.

Analisis dalam penelitian ini dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai aktivitas dalam analisis data yaitu:

1. Reduksi data (*data reduction*) merupakan proses berfikir sentensif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalam wawasan yang tinggi.

Sedangkan mereduksi data merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang dicari.

2. Penyajian data (*data display*) penyajian data dapat dilakukan dalam uraian singkat. Bagan, hubungan antara kategori, flowhart dan sejenisnya. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh di SMA Al Kautsar Bandar Lampung.

3. *Verivication/concultion drawing*

Merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.¹⁷

Setelah data diolah, langkah selanjutnya adalah di analisis dengan menggunakan langkah metode berfikir induktif yaitu fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit itu ditarik generalisasinya yang umum. Jadi dengan cara menganalisis dengan menggunakan metode berfikir induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapat keputusan yang bersifat umum dan diharapkan mendapatkan hasil suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud tujuan penelitian.

Peneliti berusaha mencari arti, pola, tema, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin penjelasan akan sebab akibat dan sebagainya, kesimpulan harus senantiasa di uji selama penelitian berlangsung dalam hal ini dilaksanakan dengan

¹⁷ Sugiono, *Op.cit.* Hlm. 337-345

cara penambahan data baru setelah data diolah sedemikian rupa, langkah-langkah yang telah ditempuh oleh penulis, maka langkah selanjutnya menarik kesimpulan menggunakan metode induktif.

Berdasarkan pendekatan ini, maka penulis menggunakan metode penyajian data (*data display*) dimana penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam tehnik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai tehnik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai tehnik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Bila peneliti ini melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai tehnik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Adapun macam-macam triangulasi yaitu sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh

dilakukan dibawah yang dipimpin, ketasan yang menugasi, dan teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut di deskripsikan, di kategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis lalu disimpulkam oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi tehnik

Merupakan tehnik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga tehnik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

c. Triangulasi waktu

Waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan tehnik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau tehnik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data

yang berbeda, maka dilakukan secara berulang ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.¹⁸

Dari beberapa macam triangulasi di atas, maka disini penulis menggunakan triangulasi tehnik yaitu dimana penulis mencari informasi atau data dengan melakukan wawancara kepada sumber data yang bersangkutan.



¹⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008. Hlm. 274

BAB IV

LAPORAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Profil SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

1. Sejarah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

Yayasan Al-kautsar Lampung dirintis pembentukannya oleh Kelompok Pengajian Al-Amal di Bandar Lampung, beranggotakan unsur-unsur perorangan dari pejabat pemerintah dan swasta, akademisi, dan unsur tokoh masyarakat Provinsi Lampung yang beragama Islam, yang diketuai oleh Bpk. Drs. Hi. Syamsuddin Tohir dan sekretaris, Bpk. Nasrun Rakai. Kelompok pengajian Al-Amal ini secara rutin melakukan diskusi dan pengajian bulanan di kediaman anggota secara bergilir. Pada perkembangan selanjutnya keanggotaannya bertambah dengan unsur-unsur perorangan baik dari pejabat pemerintah yang masih aktif maupun dari pejabat purna tugas, swasta, tokoh masyarakat Islam di kabupaten/kota di seluruh Provinsi Lampung. Pada bulan Januari 1991, pengajian Al-Amal membahas isu penting dalam bidang pendidikan, yaitu:

- a. Relatif rendahnya kualitas sekolah umum dan sekolah agama di Provinsi Lampung,
- b. Masyarakat Lampung memiliki kecenderungan untuk menyekolahkan putra-putrinya ke luar Lampung terutama ke sekolah unggul di Jakarta,

Yogyakarta, dan Bandung, baik sekolah umum, sekolah Islam, maupun sekolah non-Islam,

- c. Di Bandar Lampung tidak tersedia sekolah umum unggul bernafaskan Islam yang berkualitas dan memiliki sistem pengajaran yang berkualitas seperti yang diharapkan masyarakat.
- d. Persaingan yang semakin berat bagi siswa lulusan dari Lampung untuk memasuki sekolah unggul di Lampung.
- e. Mengembangkan Islamic Centre dengan Masjid Nurul Ulumnya menjadi Pusat Kebudayaan dan Pusat Pendidikan Umat Islam Lampung.

Pada bulan Maret 1991 disepakati untuk segera membangun suatu lembaga pendidikan dasar dan menengah yang bernafaskan Islam dan bermutu di Provinsi Lampung. Pada bulan Mei 1991 dibentuk Panitia Persiapan Pendirian SMP dan SMA yang diberi nama “NURUL ULUM” (**Cahaya Ilmu**), yang kemudian menyusun proposal pendirian sekolah termasuk yayasan yang menaunginya dengan nama Yayasan NURUL ULUM. Pada Tahun Pelajaran 1991/1992, SMP dan SMA Nurul Ulum mulai menerima murid baru, pada jenjang pendidikan SMP dan SMA, dan untuk sementara waktu siswanya dititipkan pada SMP Negeri II, dan SMA Negeri II Tanjung Karang. Pada bulan November 1991 diadakan pertemuan khusus, antara Ibu Sri Mulyati Poedjono Pranyoto, Bpk. Drs. Syamsuddin Thohir (yang sangat aktif memprakarsai), dan Ir. Harris Hasyim, M.A., untuk mencari pengganti nama Nurul Ulum, yang sebenarnya sangat bagus artinya

tetapi tidak *marketable* untuk nama sekolah dan apalagi sudah dipergunakan untuk nama masjid raya *Islamic Centre*. Berdasarkan kesepakatan pada hari Jumat, tanggal 8 November pukul 17.00 di rumah kediaman Ibu Sri Mulyati Poedjono, atas saran Ibu Sri Mulyati Poedjono Pranyoto secara resmi nama Nurul Ulum di ganti dengan nama **“Al-Kautsar” (Nikmat yang berlimpah)** berdasarkan Al-Quran surat 108, yang disepakati oleh yang hadir. Pada tanggal 16 November 1991 Kelompok Pengajian Al-Amal yang dipimpin oleh Drs. Hi. Syamsuddin Thohir sebagai Ketua dan Nasrun Rakai sebagai Sekretaris membentuk Yayasan Al-Kautsar, dan untuk menindaklanjuti pendirian yayasan tersebut Kelompok Pengajian Al-Amal mengeluarkan surat mandat Nomor : Khusus/Al-Amal/I/1991 yang meminta nama-nama di bawah ini dan sekaligus untuk duduk sebagai pengurus Yayasan Al-Kautsar Lampung dengan susunan sebagai berikut

1. Bapak Poedjono Pranyoto, sebagai Pelindung
2. Ibu Poedjono Pranyoto, sebagai Ketua
3. Bapak Drs. Hi. Man Hasan, sebagai Anggota
4. Bapak Drs. Hi. Fauzie Saleh, sebagai Anggota
5. Bapak Alhusniduki Hamim, S.E., M.Sc., sebagai Anggota
6. Bapak Ir. Harris Hasyim, M.A., sebagai Sekretaris.
7. Yayasan Al-Kautsar Lampung secara khusus mengelola kegiatan pendidikan umum Islami di Provinsi Lampung didirikan pada tanggal 16 Januari 1992 dengan SK Nomor : 01/I/SK/YPD/1991, di Kota Bandar

Lampung dan ditetapkan dengan Akte Notaris pada tanggal 8 Februari 1993. Tanggal 16 Januari tersebut untuk selanjutnya ditetapkan menjadi hari jadi Yayasan Al-Kautsar Lampung. Selanjutnya, Yayasan Al-Kautsar Lampung membentuk organisasi dibawahnya untuk mengelola kegiatan bidang pendidikan umum bernafaskan Islam dan Unit/Sub Unit penunjang pendidikan. Yayasan Al-Kautsar Lampung dalam kegiatan pengelolaan pendidikan adalah sebuah lembaga pendidikan dengan nama: "Yayasan Al-Kautsar Lampung" yang terdiri dari unsur-unsur pembina, pengurus, dan pengawas Yayasan Al-Kautsar Lampung seperti dimaksud dalam AD/ART Yayasan Al-Kautsar Lampung. Selain mengelola pendidikan Yayasan Al-Kautsar Lampung juga akan mengelola kegiatan-kegiatan bidang sosial, bidang ekonomi, dan bidang kesehatan.

SMA Al-Kautsar merupakan sebagai salah satu sekolah di bawah Naungan Yayasan Al-Kautsar sejak didirikannya bercita-cita menjadi salah satu sekolah terbaik di Lampung bahkan di Indonesia. Semangat itu terus menyala sejak dibangun dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Bapak Prof. Dr. Ing. Wardiman Djojonegoro. Akhirnya dalam kurun waktu 5 tahun SMA Al-Kautsar telah menjadi sekolah dambaan dan idaman masyarakat, hal itu terbukti dengan besarnya animo masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di SMA Al-Kautsar. Secara mutu juga SMA Al-Kautsar pernah menduduki peringkat 5 jurusan IPS dan peringkat 6 untuk IPA di Provinsi Lampung.

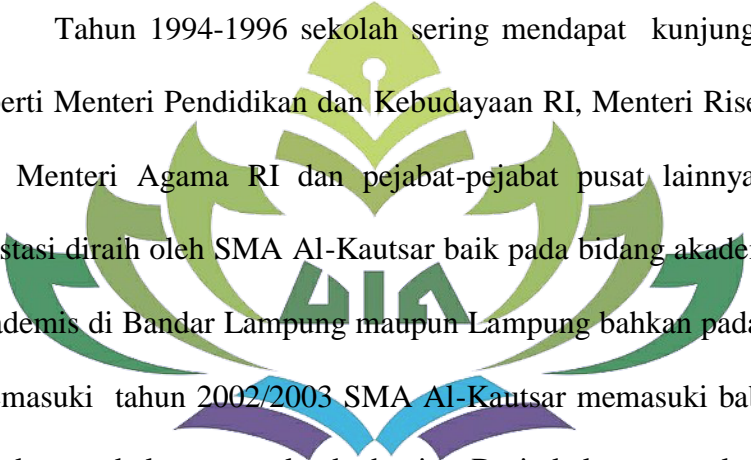
Untuk menjaga semangat dan arah kebijakan sekolah serta dalam rangka menjaga kualitas sekolah sehingga tetap eksis dan survive dalam setiap situasi dan kondisi perubahan, maka sekolah harus memperhatikan beberapa kondisi nyata yaitu; *pertama* , Kompetitif, artinya adalah bahwa seiring dengan perubahan arah kebijakan pemerintah seperti diberlakukannya otonomi daerah yang berakibat pada berdirinya sekolah-sekolah unggulan di setiap kota/kabupaten maupun propinsi, kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan yang semakin cepat dan berubah-ubah menuntut sekolah untuk memiliki imunitas dan daya saing yang tinggi. Hanya sekolah yang memiliki imunitas dan daya sainglah yang dapat tetap menjadi sekolah yang berkualitas dan menjadi dambaan umat. *Kedua*, jaminan mutu artinya adalah bahwa sekolah harus berani memberikan jaminan mutu kepada masyarakat dan seluruh stakeholder bahwa sekolah ini memang benar-benar berkualitas dan layak menjadi pilihan mereka. Setiap prestasi yang diraih sekolah sebisa mungkin diketahui oleh masyarakat melalui media baik media internal maupun eksternal. Perubahan nilai/skor atau biasa disebut gain score dilaporkan kepada orang tua/masyarakat sehingga mereka bisa menilai apakah tujuan mereka menyekolahkan anaknya di SMA Al-Kautsar dapat tercapai atau tidak. Untuk menjaga dan mengawal mutu sekolah, sekolah/ perguruan mengupayakan adanya organ penjamin mutu. *Ketiga*, otonomi dan efisiensi. Paradigma pendidikan dalam manajemen pendidikan menggunakan pendekatan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) artinya adalah pemerintah

memberikan kewenangan lebih luas kepada sekolah untuk merencanakan dan mengelola pendidikan di sekolah, tidak seperti era orde baru yang semua kebijakan pendidikan selalu tergantung kepada pemerintah pusat. Kondisi ini harus bisa dimanfaatkan sebaik mungkin, karena memberikan peluang lebih besar kepada sekolah untuk bisa maju dan berkembang secara lebih cepat. Tetapi otonomi harus dibarengi dengan efisiensi baik keuangan maupun sumber daya manusia, sehingga sekolah memiliki cadangan energi lebih untuk dipergunakan pada situasi dan kondisi yang tepat. *Keempat*, transparansi dan akuntabilitas publik. Tuntutan masyarakat sekarang terhadap semua lembaga publik adalah adanya transparansi dan akuntabilitas, artinya adalah lembaga publik harus transparan dalam pengelolaan keuangan dan manajemen lainnya dan dapat dipertanggungjawabkan secara publik.

Perkembangan dan persaingan dalam pendidikan semakin terasa seiring dengan arah kebijakan pemerintah pusat seperti diberlakukannya otonomi daerah, demokratisasi pendidikan yang menyebabkan di setiap kota/kabupaten maupun propinsi berkompetisi untuk mendirikan sekolah unggulan baik negeri maupun swasta. Kondisi ini harus disikapi secara arif dan bijaksana.

SMA Al-Kautsar pertama kali menerima murid pada tahun 1993/1994. Sebagai sekolah yang baru berdiri dan belum dikenal oleh masyarakat menyebabkan adanya kekhawatiran dari pengurus Yayasan tentang ada tidaknya minat masyarakat menyekolahkan anaknya di SMA Al-kautsar,

sehingga pada tahun itu kebijakannya adalah 10 calon murid pendaftar pertama langsung diterima. Berkat penyebaran informasi secara langsung ke sekolah-sekolah seperti Kalianda, Metro/lampung Tengah, Kotabumi dan Pringsewu maka pada tahun pertama mendapatkan siswa sebanyak kurang lebih 210 orang, yang pada waktu itu masih menyatu dengan SMP Al-Kautsar baik gedung maupun guru dan karyawannya. Yang unik pada tahun itu adalah hingga penataran P4 selesai sekolah belum memiliki Kepala Sekolah.



Tahun 1994-1996 sekolah sering mendapat kunjungan para menteri seperti Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Menteri Riset dan Teknologi RI, Menteri Agama RI dan pejabat-pejabat pusat lainnya. Prestasi demi prestasi diraih oleh SMA Al-Kautsar baik pada bidang akademis maupun non akademis di Bandar Lampung maupun Lampung bahkan pada event nasional. Memasuki tahun 2002/2003 SMA Al-Kautsar memasuki babak baru dengan dibukanya kelas unggul akademis. Dari kelas unggul inilah akhirnya perkembangan sekolah mengalami kemajuan yang cukup pesat, bahkan bisa dikatakan sejajar dengan sekolah-sekolah vafourit di Lampung seperti SMAN 2 dan SMA Xaverius pada beberapa bidang. Dilihat dari prosentase kelulusan dan siswa yang diterima di PTN atau PTS vafouritpun dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang sangat tajam. Sukses dalam pengelolaan kelas unggul, maka pada tahun pelajaran 2004/2005 SMA Al-Kautsar membuka kelas Plus. Target dari kelas ini adalah mampu menyamai prestasi dari kelas unggul dengan dukungan sarana dan prasarana, yang saat ini bernama kelas

Bilingual yang sedang berupaya menuju tingkat kelas Internasional dengan manajemen dan kurikulum serta pengelolaannya mengacu pada program sekolah internasional, oleh karena itu perlu adanya dukungan dari semua pihak khususnya Yayasan Al-Kautsar terkait dengan pendanaannya.¹

2. Visi Misi dan Faktor Penentu Keberhasilan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

a. Visi

Dalam mewujudkan visi perguruan yaitu "Al-Kautsar perguruan unggul islami berwawasan global" maka disusunlah Visi SMA Al-Kautsar yaitu Mewujudkan sekolah yang islami, berprestasi dan berwawasan Global

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut maka misi sekolah adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pengamalan keislaman kepada seluruh warga sekolah dalam kehidupan sehari-hari.
2. Meningkatkan kompetensi guru dan karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban.
3. Mewujudkan sekolah sebagai tempat yang kondusif bagi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

¹ Dokumentasi Profil Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung Tahun, 2018.

4. Melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk tumbuh dan berkembangnya bakat dan potensi anak didik.²

c. Nilai

Nilai (value) adalah norma-norma atau prinsip-prinsip agung yang menjadi acuan semua elemen dalam lembaga atau organisasi untuk membangun sikap dalam mencapai visi atau misi yang telah dirumuskan. Nilai-nilai yang terus dipertahankan dan ditingkatkan khususnya di lingkungan SMA Al-Kautsar adalah :

1. *Credibility* yaitu selalu jujur kepada diri sendiri, orang lain dan kepada Allah Swt
2. *Togetherness* yaitu semangat kebersamaan dalam setiap situasi dan kondisi
3. *Emphaty* yaitu ikut merasakan masalah yang dihadapi orang lain
4. *Assit* yaitu kesediaan untuk ikhlas membantu orang lain
5. *Maturity* yaitu kematangan dalam dalam menghadapi permasalahan
6. *Respect* yaitu saling hormat menghormati antar sesama
7. *Kindness* yaitu prilaku sopan, santun, rendah hati dan menciptakan suasana kesejukan
8. *Integrity* yaitu tidak mudah terpengaruh untk melaksanakan prilaku menyimpang
9. *Inovative* yaitu selalu berupaya menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi lembaga dan organisasi

²Dokumentasi Pedoman Pelaksanaan Pendidikan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 2018.

10. *Advantage* yaitu memiliki keyakinan untuk menjadi yang terbaik
11. *Flexibility* yaitu tidak kaku dalam menyikapi suatu permasalahan
12. *Wisdom* yaitu memiliki kearifan dalam bertindak dan berperilaku

3. Kultur Sekolah

- a. 30 menit sebelum proses belajar mengajar dimulai (pukul 06.00-07.00 WIB) kepala sekolah, seluruh wakil kepala sekolah, guru, dan staff Tata Usaha wajib bersalam-salaman untuk menyambut siswa-siswi masuk ke sekolah.
- b. Setelah selesai bersalam-salaman, seluruh siswa dan siswi serta guru di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung wajib melaksanakan tadarusan bersama. Bagi siswa diruang kelasnya masing-masing dan untuk guru dan staff Tata Usaha diruangan khusus yang di sediakan sekolah.
- c. Seluruh warga sekolah baik kepala sekolah, guru, staff dan juga siswa di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung wajib melaksanakan 5 S yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun terhadap orang tua (wali murid) maupun terhadap tamu yang berkunjung disekolah.
- d. Hidup bersih (lingkungan sekolah bebas sampah). Seluruh warga sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff dan juga siswa di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung wajib membuang sampah pada tempat yang telah di sediakan dan wajib menjaga kebrsihan lingkungan sekolah. Upaya sekolah dalam hal ini yaitu kepala sekolah telah menyediakan

tempat sampah pada setiap sudut sekolah, juga pada tiap kelas dan ruangan tertentu seperti kantor.

- e. Sholat dzuhur dan ashar berjamaah untuk siswa/siswi maupun guru yang dilaksanakan di mushola SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.

4. Profil Sumber Daya Manusia

a. Guru dan Pegawai

Untuk menunjang kelancaran kegiatan pembelajaran perlu didukung tenaga pengajaran yang memadai sesuai dengan kebutuhan sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung memiliki jumlah pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan dalam standar, hal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga pendidik yang cukup untuk menangani peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar. Berikut adalah data jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang disajikan dalam tabel.

1. Rekruting guru dan Karyawan Sekolah

Prosedur penerimaan guru dan karyawan di lingkungan Yayasan Al-Kautsar adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah mengusulkan kepada yayasan jenis dan formasi guru yang dibutuhkan sekolah secara tertulis.
- b. Yayasan menyebarkan informasi lewat media cetak tentang formasi penerimaan guru/karyawan tersebut.

- c. Yayasan menyeleksi berkas yang masuk untuk seterusnya akan diproses lebih lanjut yaitu tes wawancara, tespotensi akademik dan micro teaching langsung berhadapan dengansiswa di dalam kelas.

2. Sebaran Guru dan Pegawai Sekolah (Terlampir)

No	NAMA	NIP/NPY	L/P	JENJANG
				PENDIDIKAN TERTINGGI
1	EkoAnzair, S.Si	980140034	L	S1
2	Drs. Sukijo, M.Pd	19661009199702 1 002	L	S2
3	Supardi, S.Pd	201140053	L	S1
4	Drs.HusnialGhofir	960140028	L	S1
5	Drs. ArifMaryata	19661222199303 1 003	L	S1
6	Drs.Hi.Sunardi, M.Pd	19671024199702 1 001	L	S1
7	Hi. Yusuf, S.PdM.Pd	19700610199702 1 004	L	S2
8	Drs. Mesiyanto	19691010199702 1 005	L	S1
9	DwiAtmanto, S.Pd	19721204199702 1 001	L	S1
10	Dra.Hj.DewiWijayanti	19681104199412 2 001	P	S1
11	Hj. RatnaJuwita, S.Pd	19700605199412 2 001	P	S1
12	Mardiana, S.AgM.Pd	19700116199703 2 001	P	S2
13	SeptinaMustiawati,S.Pd	960140023	P	S1
14	Ade Zulfa Helen, S.Pd	960140032	P	S1
15	Drs.Hi.JokoSantoso	19650421199501 1 001	L	S1
16	Nurazmi, S.Pd	980140039	P	S1
17	M.Abadi, S.Ag	980150009	L	S1
18	WaryaSatar, SPd	990140038	P	S1
19	Ersontowi, S.PdM.Pd	990140040	L	S2
20	EstiHariani, S.Sos	990140044	P	S1
21	Rr.Etty PNW, S.Si	990140045	P	S1
22	Sujarwo, S.Pd	200140045	L	S1
23	SeptinaWelasih, S.Pd	200140047	P	S1
24	Lisia Devi Muatiara,S.Pd	200140048	P	S1
25	Drs.M.Firdaus.B.	200140049	L	S1
26	Dinar Asri.HW, S.Pd	201140050	P	S1
27	ErniWidiastuti,S.Pd	201140052	P	S1
28	YudiAntoni,S.Si	209140054	L	S1

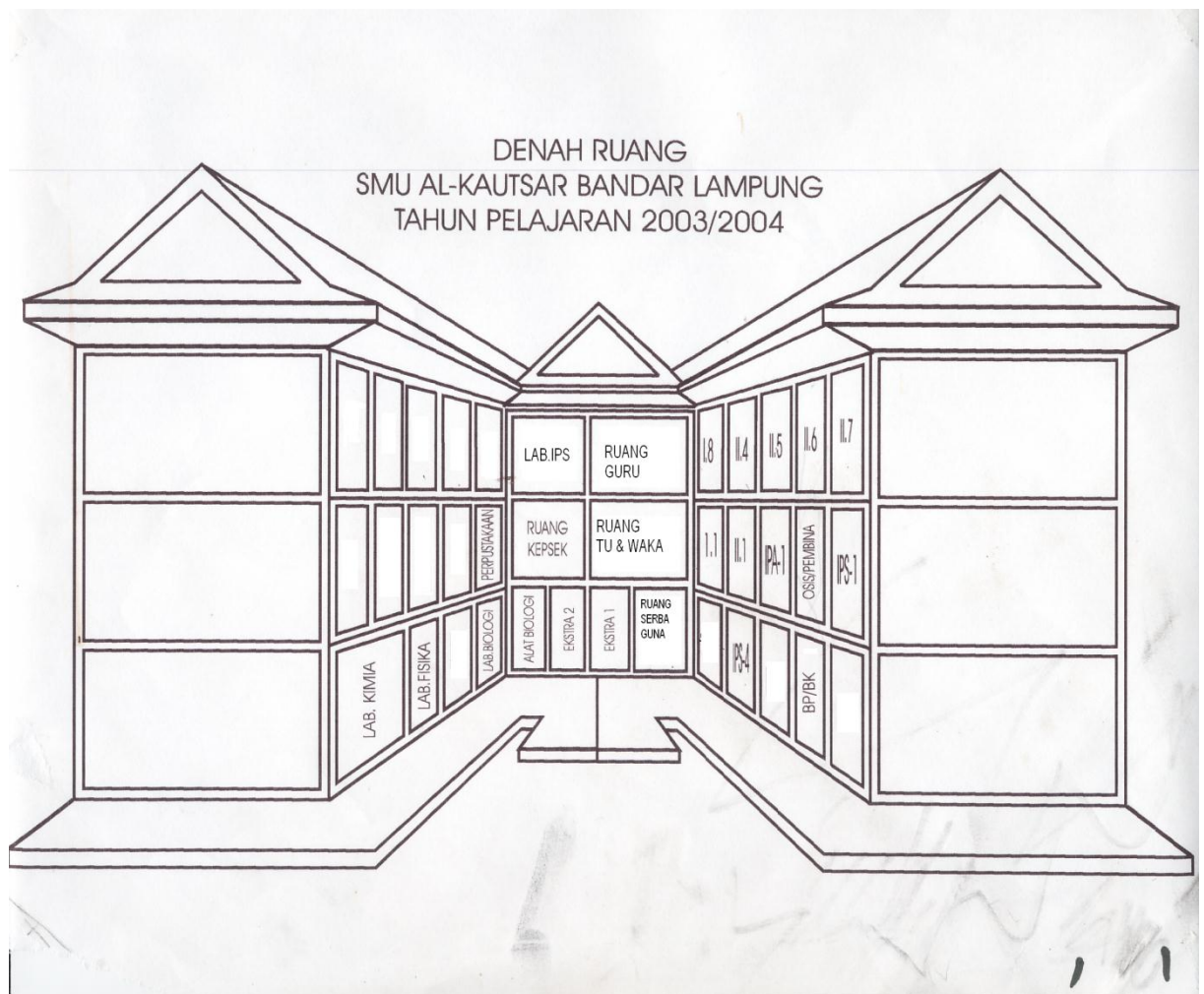
29	Hi.Syamroni.S.Ag	210140055	L	S1
30	TetiFeriyani, S.Sos		P	S1
31	AmbarHestiningsih, S.Pd		P	S1
32	Ida Mardiana.N, S.Psi		P	S1
33	DatuNoplanol, S.Pd	-	L	S1
34	HeridiniHerianti, S.Pd.I	-	P	S1
35	TaufikHidayat, S.Pd	-	L	S1
36	Ari Gunawan, S.Kom		L	S1
37	Guntur, S.Kom		L	S1
38	YulliaPutri,S.Pd	-	P	S1
39	M.Ma'ruf, S.Pd.I	-	L	S1
40	GustafitFirnando, S.Pd	-	L	S1
41	TatangBahtiar, S.Si	-	L	S1
42	PawitTursiswoyo, S.Pd	-	L	S1
43	MisbahNurdin, S.Pd.I	-	L	S1
44	Tini Silvia Sakti, S.Si	-	P	S1
45	EldiAlfirudi ,S.S.Mus	-	L	SMA
46	Suwono, S.SnM.Pd	19700403200501 1 010	L	S2
47	M. Syahrir, S.Pd	19711020200502 1 001	L	S1
48	Suhendro, S.Pd	-	L	S1
49	SofyanSauri, S.Pd	960100030	L	SMA
50	Edi Yulianto	960100035	L	SMA
51	Mahyuli	950100017	L	SMA
52	Hj. NurjanahEliana	950100018	P	SMA
53	NiaKusmiarti, SE	-	P	S1
54	SitiNurPrafitri.M, A.Md	-	P	D3
55	AuliaFitriaEdiyati, A.Md	-	P	D3
56	Aprikatiningsih, SE		P	S1
57	Jamsari	-	L	SLTP
58	Joni Wolker	-	L	SLTP
59	Ahmad Daud	-	L	SMA
60	Tohari	-	L	SLTP
61	Mulyadi	-	L	SMK
62	Hamdani	970100040	L	SLTP

5. Data Peserta Didik

- a. Jumlah rombongan belajar : 30 kelas
- b. Jenis kelas : kelas Unggul, kelas Plus dan kelas regular

Sebaran jumlah siswa (Terlampir)

6. Denah Gedung



7. Data Sarana dan Prasarana

Daftar Ruang SMA Al-Kautsar Bandar Lampung Tahun 2017/2018

No	Nama Ruang	Ukuran (M)			Jumlah	Jumlah Luas (M)	Ket
		P	L	Luas (M)			
1	Ruang Kepala Sekolah	8	7	56	1	56	
2	Ruang Guru	16	7	112	2	224	
3	Ruang Tata Usaha	8	7	56	1	56	
4	Ruang Laboratorium	8	7	56	3	168	
5	Ruang Perpustakaan	9	28	252	1	252	
6	Ruang/Kelas Belajar	8	7	56	30	1680	
7	Mushola	12	12	144	1	144	
8	Ruang Wakasek	4	4	16	3	48	
9	Ruang Audio Visual	12	6	72	1	72	
10	Ruang IT	4	4	16	1	16	
11	Ruang OSIS	8	4	32	1	32	
12	Ruang Senidan Guru	12	6	72	1	72	
13	Ruang lab IPS	4	4	16	1	16	
14	Ruang BK	4	7	28	1	28	
15	Ruang Rapat	12	6	72	1	72	

8. Struktur Organisasi SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

Struktur organisasi adalah hierarki atau gambaran manajemen kepemimpinan sekolah dalam struktur organisasi sekolah, terdapat Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Wakil Kurikulum, Wakil Kesiswaan, Guru dan Humas, Tata Usaha, dan Peserta Didik. Jika digambarkan dalam bentuk bagan, maka struktur organisasi formal SMA Al-Kautsar Bandar Lampung adalah sebagai berikut (Terlampir).

B. Penyajian Data

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

Untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dalam laporan dan analisis bagian ini hasil observasi dan wawancara digabungkan agar uraian deskriptif terlihat lebih sistematis.

Mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, akan diuraikan satu persatu mulai dari pengaturan lingkungan fisik, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mengatur kedisiplinan, memberikan motivasi/ dorongan, pemberian penghargaan/ *rewards*.

Mengacu pada pendapat diatas, berdasarkan data lapangan (Wawancara, observasi dan dokumentasi) kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung telah menjalankan perannya sebagai motivator dalam hal memotivasi para dewan guru dan staff yaitu sebagai berikut:

1) Pengaturan lingkungan fisik

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa peran kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dalam rangka memotivasi para dewan guru, staff dan siswa adalah dengan mengatur lingkungan fisik yaitu sebagai berikut:

Pertanyaan: Bagaimana bapak dalam mengatur lingkungan fisik, seperti contohnya mengatur tatanan ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lingkungan fisik sekolah yang nyaman?

Jawaban: "biasanya sebelum mengatur lingkungan fisik akan saya diskusikan terlebih dahulu dengan waka saptas, setelah itu baru saya rapatkan kepada semua guru dan staff".³

Pertanyaan: Apa kendala bapak dalam mengatur lingkungan fisik?

Jawaban: "kalo tentang kendala tidak ada kendala yang berat hanya saja perlunya masukan-masukan dari para dewan guru agar saya juga dapat melakukan penataan lingkungan fisik dengan maksimal".⁴

Hasil wawancara tersebut di perkuat dengan wawancara kepada Bpk Ari Gunawan selaku guru TIK SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik?

Jawaban: "Pengaturan lingkungan fisik biasanya kepala sekolah bekerja sama dengan waka sarana dan prasarana kemudian pada saat rapat dinas akan di bahas langsung tentang tata kelola ruangan-ruangan yang ada di lingkungan sekolah, kemudian bagian laboratorium ada lab komputer, lab bahasa, kimia dan fisika itu tetap ada laporan masing-masing dari penanggung jawab dari masing-masing ruangan laboratorium".⁵

Hasil wawancara tersebut di atas di perkuat dengan wawancara staff TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

³HasilWawancaradenganBpk. EkoAnzair, S.SiKepalaSekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei Pukul 10.00 WIB.

⁴HasilWawancaradenganBpkEkoAnzair, S.SiKepalaSekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei Pukul 10.00 WIB.

⁵HasilWawancaradenganBpk. Ari Gunawan, S.Kom, Guru TIK SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 12 Mei 2018, Pukul 09:00 WIB.

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik?

Jawaban: "Kepala sekolah selalu bekerja sama terlebih dahulu dengan waka saptas sebelum di adakannya rapat dengan para dewan guru dan staff, dan untuk penanggung jawab masing-masing lab komputer, lab bahasa, lab fisika, lab kimia selalu mengajukan pendapat bagaimana baiknya tata susunan ruang tersebut".⁶

Hasil wawancara tersebut diatas di perkuat dengan wawancara siswa

SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik, seperti contohnya tatanan ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lingkungan sekolah yang nyaman?

Jawaban: "disini yang saya ketahui kepala sekolah dan waka sarana dan prasarana selalu mengecek di setiap ruangan-ruangan yang ada di lingkungan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, dan jika ada kerusakan atau tatanan yang kurang pas akan langsung di tindak lanjuti dan di rapatkan terlebih dahulu bersama waka saptas dan para dewan guru."⁷

Dari hasil wawancara di atas di perkuat juga dengan observasi dan dokumentasi yang terdapat pada Gambar 1.4 lampiran menunjukkan bahwa lingkungan fisik SMA Al-Kautsar Bandar Lampung sangatlah tersusun dengan rapih dan bersih.

Jadi mengenai pengaturan lingkungan fisik lembaga pendidikan memang harus memperhatikan lingkungan yang ada di dalam sekolah

⁶ Hasil Wawancara dengan Bpk. Edi Yulianto, staff TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 11 Mei 2018, Pukul 14.00 WIB.

⁷ Hasil Wawancara dengan Achmad Maulana Rasyid, Siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 12 Mei 2018, Pukul 16.00 WIB.

tersebut agar peserta didikpun nyaman dalam melakukan proses kegiatan belajar mengajar.

2) Pengaturan suasana kerja

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa peranan kepala sekolah dalam rangka memotivasi para dewan guru dan staff adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis sebagai berikut:

Pertanyaan: Bagaimana bapak menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama guru dan karyawan?

Jawaban: "Biasanya saya menciptakan hubungan kerja antara guru dan karyawan dengan cara bersilaturahmi kepada saudara/i yang sedang berbahagia ataupun duka cita, ketika rapat sedang berlangsung, karena kegiatan tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang baik".⁸

Pertanyaan: Apa kendala bapak dalam menciptakan hubungan kerja dengan guru dan karyawan?

Jawaban: Alhamdulillah untuk hubungan kerja antara guru dan karyawan komunikasinya berjalan dengan baik.⁹

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bpk Sofyan Sauri, S.Pd selaku Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung sebagai berikut:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama guru dan karyawan?

Jawaban: "Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama guru dan staff, biasanya kepala sekolah memberikan arahan

⁸HasilWawancaradenganBpkEkoAnzair, S.SiKepalaSekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10.00 WIB.

⁹HasilWawancaradenganBpkEkoAnzair, S.SiKepelaSekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10.00 WIB.

ketika rapat sedang berjalan langsung dan rapat itu biasanya di adakan dalam waktu 3 bulan sekali”.¹⁰

Hal itu juga di perkuat dari hasil wawancara dengan Bpk Ari Gunawan, S.Pd salah satu guru TIK SMA Al-Kautsar Bandar Lampung sebagai berikut:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama guru dan karyawan?

Jawaban: ”Menurut saya selaku guru TIK kepala sekolah cukup bagus dalam menciptakan hubungan kerja dan yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan mengadakannya makan-makan bersama, berpartisipasi ketika ada salah satu diantara guru atau staff sedang tertimpa musibah”.¹¹

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung sebagai berikut:

Pertanyaan: ¹²Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama siswa?

Jawaban: “disini kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung juga bukan hanya sebagai kepala sekolah saja tetapi juga mengajar di dalam kelas yaitu dalam mapel fisika, jadi selama mengajar kepala sekolah juga dapat berkomunikasi dengan siswa yang baik sehingga dapat terciptanya hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan siswa”.

Dari hasil wawancara di atas di perkuat juga dengan observasi dan dokumentasi yang terdapat pada Gambar 1.9 lampiran menunjukkan bahwa rasa kekeluargaan yang diberikan kepala sekolah sangat baik

¹⁰Hasil Wawancara dengan Bpk. Sofyan Sauri, S.Pd, Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10:30 WIB.

¹¹Hasil Wawancara dengan Bpk Ari Gunawan, S.Kom, Guru TIK SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 12 Mei 2018, Pukul 09:00 WIB.

¹² Hasil Wawancara dengan Mutia Arisnatika, salah satu siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 12 Mei 2018, Pukul 16:30 WIB.

Jadi dalam menciptakan suatu hubungan kerja itu sangat diperlukan inisiatif dalam diri bahwasannya bagaimana caranya agar bawahan kita selalu rukun dengan satu sama lainnya dengan cara tersendiri seperti contohnya di adakannya kumpul bersama atau silaturahmi karna didalam kegiatan tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang sangat baik.

3) Disiplin

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dalam memotivasi dewan guru dan staff adalah dengan memberi contoh yang kedisiplinan waktu sebagai berikut:

Pertanyaan: Bagaimana bapak menerapkan kedisiplinan guru dan karyawan?

Jawaban: "memberikan contoh tentang kedisiplinan waktu kepada Guru dan staff bahkan murid adalah salah satu bentuk motivasi yang menurut saya harus dilakukan karena disiplin waktu sangat penting dalam sebuah pekerjaan, salah satu contohnya kedisiplinan dalam kehadiran, disini sekolah telah menyediakan freinger print yang dimana guru maupun staff harus absen di waktu yang telah di tentukan dengan sekolah yaitu mulai pukul 07.00 sd 16.00 WIB".¹³

Pertanyaan: Apa kendala bapak dalam mendisiplin guru dan karyawan?

Jawaban: mungkin dengan adanya cara menegur ketika ada salah satu diantara guru dan karyawan terlambat dalam masuk kerja atau absensi.

Hasil wawancara tersebut diatas diperkuat dengan wawancara kepada Bpk Sofyan Sauri selaku kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

¹³Hasil Wawancara dengan Bpk EkoAnzair, M.Si, Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10:00 WIB.

Pertanyaan: bagaimana kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah?

Jawaban: ”kepala sekolah selalu memberi contoh yang baik tentang kedisiplinan waktu kepada guru, staff, dan peserta didik, hal ini dilakukan oleh kepala sekolah karena merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan peranan sebagai kepala sekolah dalam memotivasi guru dan staff, tidak hanya guru dan staff tetapi juga kepada peserta didik. Apa yang dilakukan oleh kepala sekolah ini berdampak terhadap kedisiplinan belajar guru, staff maupun peserta didik”.¹⁴

Hasil wawancara tersebut diatas diperkuat dengan wawancara kepada siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

Pertanyaan: Bagaimana kedisiplinan yang di terapkan oleh kepala sekolah?
Jawaban: “kepala sekolah SMA Al-Kautsar menerapkan 5 S yaitu: salam, senyum, sapa, sopan dan santun, masuk sekolah pukul 07:00 WIB-16:00 WIB, pakaian rapih dan longgar itu merupakan beberapa dari kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung.”¹⁵

Dari hasil wawancara di atas di perkuat juga dengan observasi dan dokumentasi yang terdapat pada Gambar 1.10 lampiran menunjukkan bahwa sekolah telah memberikan fasilitas fringer print yang gunanya agar disiplinnya waktu.

Sikap disiplin yang di terapkan oleh setiap guru, kepala sekolah, maupun karyawan, bahwasannya mereka adalah contoh bagi peserta didik, oleh karena itu guru sebagai sumber panutan bagi peserta didik harus menanamkan sifat kedisiplinan dalam diri.

¹⁴Hasil Wawancara dengan Bpk Sofyan Sauri, S.Pd, kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 11 Mei 2018, Pukul 10:30 WIB.

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Achmad Maulana Rasyid, salah satu siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lanmpung, 12 Mei 2018, Pukul 16:00 WIB

4) Motivasi/dorongan

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa peranan kepala sekolah dalam rangka memotivasi para dewan guru dan staff adalah memberikan dorongan atau motivasi yaitu sebagai berikut:

Pertanyaan: Bagaimana bapak memotivasi/mendorong guru dan karyawan agar guru dan karyawan bekerja dengan lebih giat?

Jawaban: "biasanya saya memberikan arahan-arahan kepada para dewan guru maupun staff ketika ada rapat sedang berlangsung".¹⁶

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan dorongan/motivasi kepada guru dan karyawan?

Jawaban: "pemberian dorongan/motivasi yaitu kepala sekolah memberikan dorongan/motivasi ketika rapat sedang berjalan langsung biasanya selalu disampaikan, dan kepala sekolah mengadakan penilaian di setiap tahunnya pada setiap guru dan staff yang di sebut dengan daftar penilaian prestasi tahunan (DP2T), dan didalam nya ada beberapa point penilaian baik itu dari segi kehadiran, kerja sama, prestasi, keperdulian, kompetensi, pengetahuan kealkautsaran, pemahaman dan implementasi keislaman".¹⁷

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara Bpk Edi Yulianto selaku staff TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan?

Jawaban: "Pemberian dorongan biasanya kepala sekolah memberikan arahan-arahan kepada para dewan guru dan staff ketika rapat sedang berlangsung, yang bertujuan untuk memototivasi para dewan guru dan staff agar lebuah giat dalam bekerja, dan

¹⁶Hasil Wawancara dengan Bpk Eko Anzair, S.Si Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10.00 WIB.

¹⁷Hasil Wawancara dengan Bpk Sofyan Sauri, S.Pd, Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10:30 WIB.

terkadang kepala sekolah memanggil diantara salah satu guru ataupun staff yang kira-kira kinerjanya menurun, karna setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda satu sama lainnya sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh di dalam kinerjanya”.¹⁸

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara siswa SMA

Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan dorongan/motivasi kepada siswa?

Jawaban: “disini kepala sekolah juga mengajar dalam mapel fisika dan ketika kepala sekolah berada didalam kelas beliau juga tidak hanya mengajar tetapi juga selalu memberikan arahan-arahan kepada siswa.”¹⁹

Arahan-arahan atau masukan itu sangat di butuhkan pada setiap guru, dan kepala sekolah harus dapat mengetahui sifat satu persatunya guru maupun karyawan agar lebih enjoy dalam memberikan arahan atau dorongan.

5) Pemberian penghargaan atau *rewards*

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh keterangan bahwa peranan kepala sekolah dalam rangka memberikan penghargaan atau *rewards* kepada para dewan guru dan staff adalah memberikan dorongan atau motivasi yaitu sebagai berikut:

¹⁸Hasil Wawancara dengan Bpk Edi Yulianto, Staff TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 11 Mei 2018, Pukul 14:00 WIB.

¹⁹Hasil Wawancara dengan Mutia Arisnatika, siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 12 Mei 2018, Pukul 16:00 WIB.

Pertanyaan: bagaimana bapak memberikan penghargaan/reward kepada guru dan karyawan?

Jawaban: disini saya bekerja sama dengan yayasan yang setiap tahunnya memberikan paket umroh gratis yang akan di undi di setiap tahunnya, dengan cacatatan minimal jumlah skor 550, lalu penghargaan dari internalnya yaitu mengadakan jalan-jalan atau makan bersama.²⁰

Pertanyaan: apa kendala bapak dalam memberikan penghargaan/reward kepada guru dan karyawan?

Jawaban: sepertinya mengenai kendala dalam memberikan reward itu tidak ada karena yang di berikan bentuk apresiasi saya terhadap guru maupun karyawan, karena merekalah yang mengajarkan peserta didik sehingga dapat menjuarai di berbagai lomba dan membawa nama harum sekolah.²¹

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan?

Jawaban: ”biasanya berupa nilai yang diberikan di dalam daftar penilaian prestasi tahunan (DP2T), dan kepala sekolah berhak memberikan nilai pada setiap guru dan karyawan baik itu bagus atau tidaknya nilai yang akan diberikan oleh kepala sekolah, dan daftar penilaian prestasi tahunan (DP2T) dapat digunakan untuk kenaikan pangkat bagi guru dan staff jika total skor nya di atas rata-rata yang telah di tetapkan oleh kepala sekolah yaitu minimal 550”.²²

Hasil wawancara tersebut di atas di perkuat dengan wawancara Bpk Sofyan Sauri, S.Pd Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan?

Jawaban: ”Bahwa kepala sekolah memberikan penghargaan dengan berupa paket umroh di setiap tahunnya yang bekerjasama dengan yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung, Laptop, dan itu

²⁰Hasil Wawancara dengan Bpk Eko Anzair, S.Si Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 31 Mei 2018.Pukul 10.00 WIB.

²¹Hasil Wawancara dengan Bpk Eko Anzair, S.Si Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 31 Mei 2018, Pukul 10.00 WIB.

²²Hasil Wawancara dengan Bpk Ari Gunawan, S.Kom, Guru TIK SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, Senin 12 Mei 2017, Pukul 09:00 WIB.

dapat di ukur dari jumlah skor yang di dapat, lalu ada penghargaan dari internalnya yaitu makan bersama dan jalan-jalan bersama”.²³

Hasil wawancara tersebut diatas diperkuat dengan wawancara siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menyatakan:

Pertanyaan: Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan?

Jawaban: “kepala sekolah biasanya memberikan penghargaan dalam bentuk pujian ketika ada salah satu diantara siswa-siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang mendapatkan suatu prestasi di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah”.²⁴

Dari hasil wawancara di atas di perkuat juga dengan observasi dan dokumentasi yang terdapat pada Gambar 1.9 lampiran menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan penghargaan/*reward*.

Penghargaan merupakan salah satu bentuk apresiasi kepada guru maupun karyawan maka perhatikanlah dalam hal ini karena dengan adanya pemberian penghargaan dapat menumbuhkan motivasi dalam diri sehingga giat dalam bekerjanya.

2. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data bahwa faktor pendukung Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung adalah:

²³Hasil Wawancara dengan Bpk Sofyan Sauri, S.Pd, Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10:30 WIB.

²⁴ Hasil Wawancara dengan Mutia Arisnatika, siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lmpung, 12 Mei 2018, Pukul 16:00 WIB.

Pertama, "Kepala sekolah menumbuhkan motivasi kerja guru dan staff dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yaitu dengan pengaturan lingkungan fisik yang meliputi ukuran ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan, penerangan yang cukup, pengendalian tingkat kebisingan, menjaga kebersihan tempat kerja seperti memberi himbauan yang melibatkan partisipasi staff, guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungan sekolah agar tetap rapih dan bersih sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan kondusif, serta tersedianya peralatan kerja. Dengan hal tersebut diharapkan guru dan staff akan merasa nyaman ketika bekerja sehingga guru dan staff selalu termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik".²⁵

Kedua, "Menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap guru maupun staff yaitu dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekompakan, dan kerja sama yang baik terhadap guru dan karyawan dengan rasa kekeluargaan. Kepala sekolah juga menumbuhkan sifat keterbukaan terhadap guru dan staff yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru dan staff, salam dan sapa terhadap guru dan staff tanpa pandang pangkat. Dengan demikian diharapkan agar guru dan staff tidak merasa takut karena menganggap kepala sekolah sebagai atasan dengan bawahan, akan tetapi guru dan staff

²⁵Hasil Wawancara dengan Bpk. Sofyan Sauri, S.Pd, Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10:30 WIB.

dapat menganggap kepala sekolah sebagai orang yang mempunyai tujuan bersama tersebut. Selain itu untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis kepala sekolah selalu membiasakan kepada seluruh warga sekolah untuk menanamkan 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun. Karena ketika kepala sekolah, dewan guru dan staff juga para siswa bertemu mereka tidak sungkan untuk saling menyapa, bersalam dan tidak lupa tersenyum. Hal ini juga dilakukan kepada tamu yang berkunjung kesekolah seperti kepada peneliti”.²⁶

Ketiga, "Menanamkan kedisiplinan, Kepala sekolah memotivasi guru dan staff dengan cara menegakkan kedisiplinan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang wajib dilaksanakan oleh guru maupun staff, karena terkadang motivasi itu timbul karena adanya sebuah paksaan atau peraturan yang mengikat. Dalam menanamkan kedisiplinan kepada guru dan staff, kepala sekolah juga menjadikan dirinya sebagai tauladan bagi guru maupun staff yaitu dimulai dari mencontohkan hal kecil seperti disiplin pada waktu masuk kesekolah. Kepala sekolah selalu datang sebelum peserta didik hadir di sekolah melakukan pendekatan kepada peserta didik dengan menyapa dan bersalaman di depan halaman sekolah, kepala sekolah selalu menyempatkan diri untuk hadir kesekolah sebelum

²⁶Hasil Wawancara dengan Bpk. Ari Gunawan, S.Kom, Guru TIK SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 12 Mei 2018, Pukul 09:00 WIB.

peserta didik hadir. Dengan hal tersebut para guru mengakui termotivasi untuk selalu datang kesekolah sebelum peserta didik datang ke sekolah”.²⁷

Keempat, ”Dorongan kepala sekolah memotivasi guru secara individual dengan memperhatikan masing-masing guru ataupun staff kemudian memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan. Bila dirasa ada salah satu guru atau staff yang mulai menurun kinerjanya, maka kepala sekolah akan memanggil guru maupun staff tersebut kemudian mengajaknya berdiskusi, menanyakan masalah yang sedang timbul sehingga dapat menceritakan keluh kesahnya kepada kepala sekolah dan masalah tersebut diharap dapat diatasi dengan mencari solusi bersama”.²⁸

Kelima, ”Penghargaan atau *Rewads* kepala sekolah bekerja sama dengan yayasan Al-Kautsar dengan memberikan penghargaan kepada guru maupun staff dalam bentuk undian umroh di setiap tahunnya dan memberikan laptop kepada guru yang berprestasi yang dapat di ukur dari daftar penilaian prestasi tahunan (DP2T) dan dengan syarat minimal jumlah skor 550, lalu ada juga penghargaan dari internalnya yaitu dengan mengajaknya para dewan guru dan staff jalan-jalan atau makan-makan bersama.”²⁹

²⁷Hasil Wawancara dengan Bpk. Eko Anzair, M.Si, Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10.00 WIB.

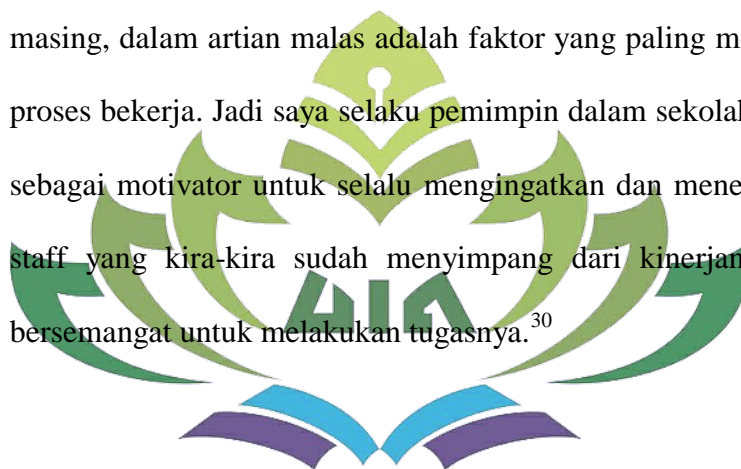
²⁸Hasil Wawancara dengan Bpk Edi Yulianto, Staff TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 11 Mei 2018, Pukul 14:00 WIB.

²⁹Hasil Wawancara dengan Bpk. SofyanSauri, S.Pd, Kepala TU SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10:30 WIB.

3. Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil dan wawancara diperoleh data bahwa faktor penghambat kepala sekolah sebagai motivator adalah:

”sebenarnya tidak ada faktor penghambat yang berarti dalam proses saya memotivasi guru dan staff, saya hanya motivator dan penyambung fasilitator dalam proses belajar mengajar yang mereka lakukan, namun faktor penghambat itu sendiri tercipta dari diri guru dan staff masing-masing, dalam artian malas adalah faktor yang paling menghambat dalam proses bekerja. Jadi saya selaku pemimpin dalam sekolah ini dan bertugas sebagai motivator untuk selalu mengingatkan dan menegur guru maupun staff yang kira-kira sudah menyimpang dari kinerjanya agar kembali bersemangat untuk melakukan tugasnya.³⁰



³⁰Hasil Wawancara dengan Bpk. Eko Anzair, M.Si, Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung, 13 Mei 2018, Pukul 10.00 WIB.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan hasil temuan penelitian di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dapat ditarik kesimpulan terkait “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung” yaitu:

1. Peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung berdasarkan indikator memberikan contoh tentang kedisiplinan, memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian, perbuatan, kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru atau karyawan yang kurang disiplin, dan mengadakan pertemuan atau rapat untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan telah dilakukan dan dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah.
2. Faktor pendukung peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala sekolah adalah pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan secara efektif. Sedangkan factor penghambat peran kepala sekolah sebagai motivator di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung adalah rasa malas yang ada pada guru dan

karyawan yang harus diberi motivasi oleh kepala sekolah agar dapat selalu mengerjakan tugasnya dengan baik.

B. Saran

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

1. Untuk kepala sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung
 - a. Agar lebih bervariasi dalam memberikan motivasi kepada guru ataupun karyawan, tentunya sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru ataupun karyawan, karena masih banyak upaya-upaya yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru dan karyawan.
 - b. Tidak lelah untuk selalu memotivasi guru dan karyawan, memberikan semangat dan mengingatkan guru dan karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.
 - c. Faktor pendukung dalam memotivasi harus dioptimalkan dan untuk faktor-faktor penghambatnya agar dicari lagi solusi yang terbaiknya. Agar hambatan tersebut tidak menjadi penghalang lagi dalam memotivasi guru dan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk guru dan karyawan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung

Agar selalu istiqomah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mencintai pekerjaannya, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan kemauan pada diri untuk selalu giat dalam bekerja dan dapat

menghargai upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Cholid Narbuko dan Abu Achmad, 2009, *Metologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2011, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dariyanto, H.M, *Administrasi Pendidikan*, Rineka Cipta, Cetakan ke-22001.
- E, Mulyasa, 2011, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E, Mulyasa, 2015, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, 2013, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Jakarta : Alfabeta.
- Hamzah B. Uno, 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno, 2012, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. Uno, 2011, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Musbikin, 2012, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*, Madiun.
- Irham Fahmi, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Jamal Ma'mur Asmani, 2012, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press.
- Lexi J.Moleong, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Ngalim Purwanto, 2010, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- _____, 2007, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Murniati AR., 2010, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Oemar Hamalik, 2001, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridwan Abdullah, 2014, *Inovasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefudin Anwar, 2011, *Metologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sardiman, 2012, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Slameto, 1995, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim & Suparno, 2009, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta.
- _____, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- _____, 2008, *Metode Penelitian Kualitatif R dan D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian dan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara.
- _____, 2002, *Peosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryosubroto, 2014, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 2010, *Metode Research*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, Ed. II.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Indonesia, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang System Pendidikan Nasional RI*, 2008, Jakarta: Redaksi Sinar Grafika.

Wahyu Sumidjo, 2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____, 2007, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik dan Permasalahan*, Jakarta: Raja Grafindo.

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

Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Alfabeta.

Zulkifli Anas, 2013, *Sekolah Untuk Kehidupan*, Jakarta: Ikapi Jaya.



PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana bapak dalam mengatur lingkungan fisik, seperti contohnya mengatur tatanan ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lingkungan fisik sekolah yang nyaman?
2. Apa kendala bapak dalam mengatur lingkungan fisik?
3. Bagaimana bapak menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama guru dan karyawan?
4. Apa kendala bapak dalam menciptakan hubungan kerja dengan guru dan karyawan?
5. Bagaimana bapak menerapkan kedisiplinan guru dan karyawan?
6. Apa kendala bapak dalam mendisiplin guru dan karyawan?
7. Bagaimana bapak memotivasi/mendorong guru dan karyawan agar guru dan karyawan bekerja dengan lebih giat?
8. Apa kendala bapak dalam memotivasi guru dan karyawan?
9. Bagaimana bapak memberikan penghargaan/reward kepada guru dan karyawan?
10. Apa kendala bapak dalam memberikan penghargaan/reward kepada guru dan karyawan?

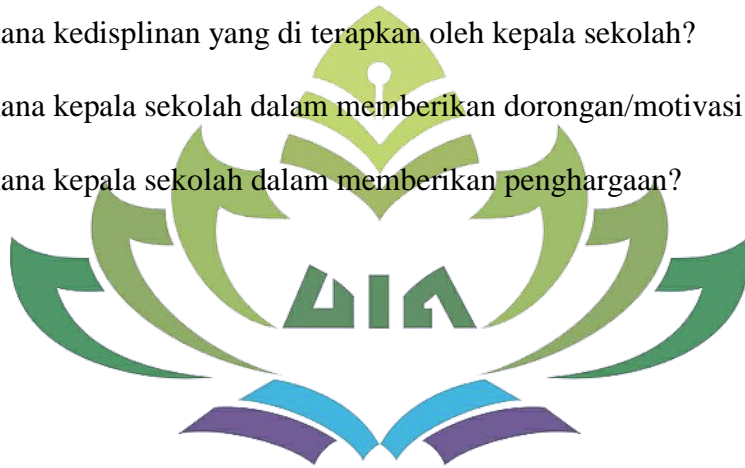
PEDOMAN WAWANCARA GURU DAN KARYAWAN

1. Bagaimana kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik, seperti contohnya tatanan ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lingkungan sekolah yang nyaman?
2. Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama guru dan karyawan?
3. Bagaimana kedisiplinan yang di terapkan oleh kepala sekolah?
4. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan dorongan/motivasi kepada guru dan karyawan?
5. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan?



PEDOMAN WAWANCARA SISWA

1. Bagaimana kepala sekolah dalam mengatur lingkungan fisik, seperti contohnya tatanan ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta lingkungan sekolah yang nyaman?
2. Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama siswa?
3. Bagaimana kedisiplinan yang di terapkan oleh kepala sekolah?
4. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan dorongan/motivasi kepada siswa?
5. Bagaimana kepala sekolah dalam memberikan penghargaan?



DOKUMENTASI

Gambar 1.1 Wawancara dengan Bpk Sofyan Saurii, S.Pd, Kepala TU SMA Al-Kautsar



Gambar 1.2 Wawancara dengan Bpk Edi Yulianto, Staff TU SMA Al-Kautsar



Gambar 1.3 Wawancara dengan Bpk Ari Gunawan, S.Kom, GHuru TIK SMA Al-Kautsar



Gambar 1.4 Gedung SMA Al-Kautsar Bandar Lampung



Gambar 1.5 Mushola SMA Al-Kautsar Bnadar Lampung



Gambar 1.6 Gedung Lab SMA Al-Kautsar Bandar Lampung



Gambar 1.7 Profil SMA Al-Kautsar Bandar Lampung



Gambar 1.8 Lab Komputer SMA Al-Kautsar Bandar Lampung



Gambar 1.9 Acara makan bersama SMA Al-Kautsar Bandar Lampung



Gambar 1.10 Fringeer Prin SMA Al-Kautsar Bandar Lampung



Photo
Grid