



**IMPLEMENTASI KINERJA KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMOTIVASI GURU PAI DI SMP
PANCA BUDI MEDAN
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Pendidikan*

OLEH

NURHASANAH GINTING
NPM : 1820110145

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN
HUMANIORA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN**

2021



**IMPLEMENTASI KINERJA KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMOTIVASI GURU PAI DI SMP
PANCA BUDI MEDAN
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Pendidikan*

OLEH

NURHASANAH GINTING
NPM : 1820110145

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Pembimbing I

Sakban Lubis, SHL, MA

Pembimbing II

M. Yunan Harahap, M.Pd.I

Lampiran : SURAT PENGAJUAN MUNAQSYAH

Hal : SKRIPSI

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam & Humaniora UNPAB

Di -

Tempat

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan terhadap skripsi mahasiswa atas nama NURHASANAH GINTING yang berjudul "**Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivai Guru Pai di SMP Panca Budi Medan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk dimunaqosyahkan pada sidang munaqosyah Fakultas Agama Islam & Humaniora Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terima kasih.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Medan, 25 Maret 2021

Pembimbing I



Dr.Sakban Lubis, S.HL,MA

Pembimbing II



Muhammad Yunan Hrp, M.Pd.I



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS AGAMA ISLAM & HUMANIORA

Kampus I : Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 8455571 Fax. (061) 8458077

Kampus II : Jl. Timor No. 27 D, Medan (061) 8455571 Fax. (061) 8458077

Kampus III : Jl. Ayahanda No. 10 C Medan (061) 8455571 Fax. (061) 8458077
<http://www.pancabudi.ac.id> email: ilmufilsafat@pancabudi.ac.id pai@pancabudi.ac.id piand@pancabudi.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam memotivasi Guru Pai Di SMP Panca Budi Medan" atas nama Nurhasanah Ginting dengan NPM 1810110145 telah di Munaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyahkan Sarjana S1 Fakultas Agama Islam & Humaniora Universitas Pembangunan Panca Budi Medan pada tanggal:

Tanggal Maschi
Tanggal Hijriyah

Dan telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Agama Islam & Humaniora Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, (25/03/2021)

Panitia Pelaksana

Ketua

Manshuruddin, M.A

Sekretaris

Bahtiar Siregar, M.Pd

Anggota Penguji

Penguji I

Dr. Sakban Lubis
S.HI.,MA

Penguji III

(Nurhalimah Tambunan,
M.Kom.I)

Penguji II

(M. Yunan Harahap,
M.Pd.I)

Penguji IV

(Dr.Fuji Rahmadi
P.,SHI.,MA)



Mengetahui,
Dekan,

Manshuruddin, S.Pd.I, MA

Kata Kunci : Kinerja kepala Sekolah, Motivasi Guru Pai

Mengetahui

Dekan



Manshuruddin, MA

Medan, 11 November 2020



Nurhasanah Ginting

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : NURHASANAH
N. P. M : 1820110145
Tempat/Tgl. Lahir : SUKARAME / 11 Oktober 1995
Alamat : JL. Merak Gg Sosial No 5 Kec. Seisikambang B Medan Sunggal
No. HP : 085261426017
Nama Orang Tua : HASAN BASRI GINTING/DARMAWATI SIMATUPANG
Agama : AGAMA ISLAM & HUMANIORA
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul : Implementasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Pai di SMP Panca Budi Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 19 Februari 2021





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS AGAMA ISLAM & HUMANIORA

Jl. Gatot Subroto KM 4,5 Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI ILMU FILSAFAT	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: NURHASANAH
Tempat/Tgl. Lahir	: SUKARAME / 11 Oktober 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1820110145
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi	: Pendidikan Guru Agama Islam
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 111 SKS, IPK 3.31
Nomor Hp	: 085261426017
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	Implementasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru PAI di SMP Panca Budi Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu

(Ir. Bhakti Atamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 10 Februari 2020
Pemohon,

(Nurhasanah)

Tanggal : 18 Maret 2020
Disahkan oleh :
Dekan

(Mansuruddin, M.A.)

Tanggal : 10-02-2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Sakban Lubis, S.H., MA)

Tanggal : 18 03 2020
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Pendidikan Agama Islam

(Nurhalima Tambunan, S.Sos.I., M.Kom.I)

Tanggal : 10-02-2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Muhammad Yunan Harahap, S.Pd.I., M.Pd.I)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS AGAMA ISLAM & HUMANIORA

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : AGAMA ISLAM & HUMANIORA
 Dosen Pembimbing I : Dr.Sakban Lubis,S.HI.,MA
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : Nurhasanah Ginting
 Jurusan/Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1820110145
 Jenjang Pendidikan : S1 Pendidikan Agama Islam
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai Di SMP Panca Budi Medan

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18 Maret 2020	Permohonan judul tesis/skripsi Tugas Akhir		
18 Maret 2020	Acc Judul oleh Pembimbing 1		
17 Maret 2020	Perbaiki bab I. Latar belakang Perbaiki bab II. Ayat Al-Quran Dan artinya		
20 April 2020	Perbaiki bab III. Metode Penelitian Acc Proposal		
07 Nov 2020	Perbaiki bab 1, bab 11 Perbaiki Ayat Al-Quran dan artinya Perbaiki Footnot Masih berantakan. Perbaiki Teoritis masih kurang		
21 Oktober 2020	Acc Pembimbing 1.		
08 Juli 2021	Pengesahan Jilid Lux		

Medan, 24 Juni 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Fuji Rahmadi P., SH.I., MA



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS AGAMA ISLAM & HUMANIORA

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : AGAMA ISLAM & HUMANIORA
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Muhammad Yunan Harahap, M.Pd.I
 Nama Mahasiswa : Nurhasanah Ginting
 Jurusan/Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1820110145
 Jenjang Pendidikan : S1 Pendidikan Agama Islam
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai Di SMP Panca Budi Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13 Januari 2020	Permohonan Pra Pengajuan Judul	<i>[Signature]</i>	
10 Februari 2020	Acc Judul oleh Pembimbing II	<i>[Signature]</i>	
17 Maret 2020	Perbaikan daftar isi, BaI. Bab II. Bab III	<i>[Signature]</i>	
19 April 2020	Perbaikan bab 1. Latar Belakang.	<i>[Signature]</i>	
20 April 2020	Acc Proposal	<i>[Signature]</i>	
07 Nov 2020	Revisi Bab III Penulisan Ayat Al-Qur'an	<i>[Signature]</i>	
	Revisi Bab IV Pendataan		
	Revisi Footnote. Masih banyak salah	<i>[Signature]</i>	
	Revisi Teori, masih banyak yg kurang		
10 Des 2020	Acc Skripsi Pembimbing II	<i>[Signature]</i>	
12 Juli 2021	Pengesahan Judul Ux		

Medan, 24 Juni 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



[Signature]
 Dr. Fuji Rahmadi P., S.H.I., MA



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3611/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: NURHASANAH
: 1820110145
at/Semester : Akhir
as : AGAMA ISLAM & HUMANIORA
an/Prodi : Pendidikan Agama Islam

sannya terhitung sejak tanggal 09 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

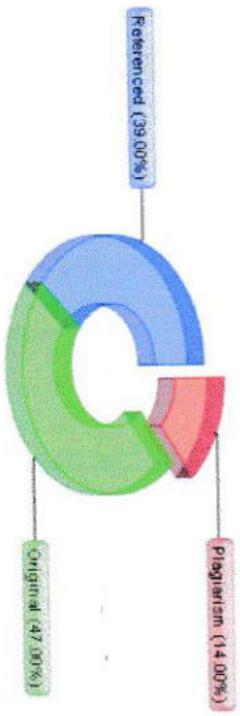


No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 03-Feb-21 10:10:24

Analysed document: NURHASANAH_1820110145_PAI.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- <https://123dok.com/document/engp-46q-pendekatan-mezanipari-k-enakalai-muhamerah/rak> words: 7008 %14
- http://ejprints.unidp.ac.id/1753/2/3_Bab_II.pdf words: 4774 %9
- <https://idgicakastanur.wordpress.com/2010/12/30/konsep-pendidikan-kelempa-950> words: 950 %7

Processed resources details:

91 - OK / 14 - Failed

[Show other Sources]

[Show other Sources]

Medan, 19 Februari 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas AGAMA ISLAM & HUMANIORA
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURHASANAH
Tempat/Tgl. Lahir : SUKARAME / 11 Oktober 1995
Nama Orang Tua : HASAN BASRI GINTING
N. P. M : 1820110145
Fakultas : AGAMA ISLAM & HUMANIORA
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
No. HP : 085261426017
Alamat : JL. Merak Gg Sosial No 5 Kec. Seisikambang B Medan Sunggal

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Implementasi Kinerja Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Pai di SMP Panca Budi Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijitid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	750,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,350,000

Ukuran Toga : S

Diketahui/Disetujui oleh :



Manshuruddin, M.A.
Dekan Fakultas AGAMA ISLAM & HUMANIORA



Hormat saya



NURHASANAH
1820110145

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

NAMA : NURHASANAH GINTING
NPM : 1820110145
NIRM : 018.21..1.1.1.111.2592
JENJANG : Strata Satu (S1)
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI KINERJA KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMOTIVASI GURU PAI DI SMP PANCA
BUDI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Saya tidak akan menuntut perbaikan nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) setelah ujian meja hijau
2. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
3. Memberikan izin kepada fakultas/universitas untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, 19 Oktober 2021



...mbuat Pernyataan

...sanah Ginting

1820110145

ABSTRAK
IMPLEMENTASI KINERJA KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMOTIVASI GURUPAI
DI SMP PANCA BUDI MEDAN

Oleh:
Nurhasanah
1820110145

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kinerja Kepala Sekolah dalam memotivasi guru Pai di SMP Panca Budi Medan, Kemudian mengetahui Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi Kepala Sekolah dan upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SMP Panca Budi Medan. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum atau guru pemasaran, dan kepala guru pai di SMP Panca Budi Medan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau menarik kesimpulan.

Hasil penelitian diketahui bahwa kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru pai yaitu: (a) pembinaan disiplin dengan memberikan contoh yang baik, seperti datang tepat waktu serta menaati peraturan-peraturan sekolah. (b) Pemberian motivasi kepada guru pai dengan dukungan, pujian ataupun berupa jabatan, (c) Kepala sekolah memberikan penghargaan, dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi. (d) Kepala sekolah memberikan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. Karena sarana dan prasarana yang lengkap akan mendukung proses pembelajaran para guru paia dan siswa disekolah, (e) Dan kepala sekolah menciptakan

Kata Kunci : Kinerja kepala Sekolah, Motivasi Guru Pai

Mengetahui

Dekan



Manshuruddin, MA

A circular blue stamp is visible behind the signature. The text in the stamp includes "UNIVERSITAS INDONESIA" and "FAKULTAS AGAMA ISLAM" around the perimeter, with "UIN" in the center.

Medan, 11 November 2020



Nurhasanah Ginting

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, tidak ada ungkapan yang Maha Dahsyat, yang lebih indah untuk diungkapkan selain rasa syukur yang sedalam-dalamnya kepada Allah SWT, Sang pemilik takdir Yang telah memberikan nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI GURU PAI (PENDIDIKAN AGAMA ISLAM”**.

Sholawat serta salam selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran untuk seluruh umat manusia, yang kita harapkan syafa'atnya nanti di akhirat kelak. Selama penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi. Namun berkat kesungguhan hati, kerja keras, motivasi dan juga bantuan dari berbagai pihak sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Oleh sebab itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada kampus tercinta.
2. Bapak Mansruddin, MA. Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Dan Humaniora.
3. Bapak Bachtiar Siregar, M. Pd.I Selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam .
4. Bapak Sakban Lubis, SHI, MA Selaku Pembimbing I.
5. Bapak Muhammad Yunan Harahap, M.Pd.I Sebagai pembimbing II yang sangat luar biasa meluangkan waktu dan memberi arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Pendidikan Agama Islam Dan Humaniora yang telah mencurahkan seluruh perhatian dan ilmunya kepada penulis.

7. Bapak Hernawan Syahputra Lubis, Ma. Medan, Beserta Staf Kepegawaian dan Guru-Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam.
8. Teristimewa untuk Kedua Orang Tua yaitu, Ayahanda Hasan Basri Ginting dan Ibunda Darmawati Simatupang Berutu yang senantiasa menjadi penyemangat di dalam kehidupan penulis untuk menjadi lebih baik lagi.
9. Sahabat-Sahabat dan teman seperjuangan penulis di Fakultas Agama Islam Dan Humaniora yaitu Batrix Karina Pasi, Anas Nuriyadi, Simal Afriyansyah.

Dari dalam lubuk hati penulis selalu melekat salam hormat kepada mereka dan penulis panjatkan doa dan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga jasa yang telah mereka berikan menjadi amal sholeh dan mendapatkan balasan yang lebih baik dari-Nya. Amiin. Dan kepada mereka semua, penulis ucapkan “*Jazakumullah Khairan Katsiran*” Semoga Allah membalas kebaikan yang banyak kepada mereka.

Semoga amal baiknya diterima oleh Allah SWT. Jauh dari pada itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat dijadikan pelajaran untuk penelitian selanjutnya. Dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Medan, 26 Februari 2020

Penulis

NURHASANAH GINTING
1820110145

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masala.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Landasan Teori	
1. Pengertian Implementasi.....	7
2. Pengertian Kinerja	8
3. Kepala Sekolah	11
4. Pengertian Kinerja Kepala Sekolah	12
5. Pengertian Motivasi	15
6. Pengertian Guru.....	20
7. Indikator Kinerja Kepala Sekolah.....	25
8. Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai.....	31
9. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kinerja Kepala Sekola.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	44
A Tempat Dan Waktu	44
B Sumber Data	44
C Prosedur Pengumpulan Data.....	45
D Tehnik Analisis Data.....	47
E Pengecekan Keabsahan Data.....	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	52
A. Temuan Umum	53
1. Gambaran Umum SMP Panca Budi Medan	53
a) Visi dan Misi SMP Panca Budi Medan	54
b) Tujuan Sekolah SMP Panca Budi Medan	54
c) Keadaan Siswa, Guru, dan Staff Pegawai SMP Panca Budi Medan.....	55
2. Data Siswa SMP Panca Budi Medan	55
3. Identitas Sekolah SMP Panca Budi Medan	58
4. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Panca Budi Medan	58
5. Tata Tertib SMP Panca Budi Medan	60
B. Temuan Khusus	62
1. Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam memotivasi Guru PAI.....	62
2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Motivasi Guru PAI.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pendidik SMP Panca Budi Medan.....	57
Tabel 2. Data Siswa Siswi SMP Panca Budi.....	58
Tabel 3. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Panca Budi Medan.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Foto Gedung SMP Panca Budi Medan.....	87
Gambar 2. Wawancara Dengan Bapak Kepala Sekolah.....	87
Gambar 3. Wawancara Dengan WKS Bid Kesiswaan.....	88
Gambar 4. Wawancara Dengan Guru Pai di SMP Panca Budi.....	88
Gambar 4. Salah Satu Kinerja Kepala Sekolah Yaitu : Berdiskusi.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman pada saat ini membuat dunia akan lebih peka terhadap semua sisi kehidupan, terutama dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjawab dan menjalani proses kehidupan. Berkaitan dengan pola kehidupan manusia saat ini, harus mempunyai pendidikan yang sempurna. Pendidikan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi dalam upaya meningkatkan taraf hidup bangsa agar tidak sampai tertinggal dengan bangsa lain.

Oleh karena itu, sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan kualitas pendidikan, serta relevan dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga diperlukan pembaharuan pendidikan secara terarah dan berkesinambungan. Untuk mewujudkan sistem pendidikan yang demikian itu, perlu adanya peran aktif dari semua pihak diantaranya pemerintah, orang tua, kepala sekolah, guru dan peserta didik.

Dalam Undang-Undang no 20 tahun 2003 yang mengatur tentang sistem pendidikan nasional. Mengatur mulai dari prasekolah sampai dengan pendidikan tinggi yang kesemuanya tertata dengan rapi di dalam setiap pasalnya.¹ Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang di dalamnya merupakan tempat belajar. Di dalam lingkungan sekolah terdapat struktur pengurusan sekolah yang

¹Made Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal.44-45.

dimulai dari jabatan kepala sekolah yang merupakan subjek tertinggi di dalam organisasi sekolah tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut sosok kepala sekolah sangat menentukan proses pendidikan di sekolah. Kinerja kepala sekolah meliputi Komponen (1) kualitas pekerjaan, (2) kejujuran karyawan, (3) inisiatif, (4) kehadiran, (5) sikap, (6) kerja sama, (7) kehandalan, (8) pengetahuan tentang pekerjaan, (9) tanggung jawab, dan (10) pemanfaatan”.Berdasarkan uraian tersebut, maka pengertian kinerja adalah kemampuan dan upaya seseorang yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan.Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.²

Kinerja kepala sekolah dapat diukur dari tiga aspek yaitu (a): perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) dari hasil pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinya.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dalam mengupayakan pendidikan sebaik mungkin bagi peserta didik yang ada di sekolah.Kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan profesionalitas kinerja yang ada di sekolah dan memusatkan perhatian pada fungsi esensial sekolah, yaitu kegiatan belajar mengajar yang bermutu tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan di dalam kurikulum.

² Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, 2013, hal. 140.

Dalam permasalahan ini penulis melihat pada tempat yang dijadikan survey penelitian yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Panca Budi Medan ada hal yang ingin penulis ketahui mengenai kepala sekolah pada sekolah tersebut mengalami perubahan yang signifikan tentang perkembangan sekolah dan kompetensi para guru yang ada. Sekolah ini berada di Jl. Gatot Subroto Medan. Sekolah Menengah Pertama Panca Budi ini memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh yayasan dan kepala sekolah. Kepala sekolah mengatur semua hal yang berkaitan dengan administrasi dan pelaksanaan kegiatan belajar di sekolah tersebut. Hal yang ingin dilihat adalah kinerja kepala sekolah dalam memotivasi para guru tugas-tugasnya terutama dalam proses belajar mengajar.

Untuk mencapai tujuan dan visi misi yang ada di sekolah menengah Pertama SMP Panca Budi, Kepala sekolah senantiasa melakukan kegiatan Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), bagian kepegawaian, dan orang tua siswa/ hal ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mewujudkan visi dan misi yang menjadi tujuan sekolah tersebut. Selain itu kepala sekolah juga sering melakukan berbagai macam kegiatan yang dapat mendukung minat dan bakat peserta didik, contohnya saja seperti : Study tour pelajar ke luar Negeri, mengadakan gebyar anak sholeh, memberikan apresiasi bagi siswa/ I atau pelajar yang berprestasi, dan selain itu kepala sekolah SMP panca budi menghadiri seminar *AFS ONE CLASSROOM* di Beijing dan China, dan berbagai event-event lainnya.

Dengan demikian, motivasi guru PAI (Pendidikan Agama Islam) yang melaksanakan proses pembelajaran juga memiliki kedisiplinan yang baik, dan mahir dalam penyampaian materi ajar kepada peserta didik. Hal ini juga dapat di

lihat dari banyaknya prestasi yang di dapatkan peserta didik baik di dalam prestasi yang ada pada pembelajaran formal maupun prestasi yang ada pada pembelajaran non formal.

Adapun kinerja yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kepada Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³ Peningkatan terhadap motivasi guru di sekolah perlu dilakukan dengan baik oleh guru PAI sehingga mampu memberikan bekal ilmu dan pengalaman kepada peserta didik sehingga lulusan dari SMP Panca Budi dapat membuat kehidupan peserta didik akan lebih baik.

Dengan latar belakang kepala sekolah SMP Panca Budi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **IMPLEMENTASI KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI GURU PAI (PENDIDIKAN AGAMA ISLAM) DI SMP PANCA BUDI MEDAN**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru pai di SMP Panca Budi Medan?
2. Apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kegiatan belajar mengajar?

³ Made pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta:Rineka Cipta, 2009, hal. 44-45.

3. Apa saja usaha kepala sekolah dalam memotivasi para guru PAI?
4. Bagaimana kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru PAI (Pendidikan Agama Islam) dalam mengajar di SMP Panca Budi Medan?

C. Batasan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pembahasan seputar tentang:

1. Kinerja kepala sekolah SMP Panca Budi
2. Motivasi terhadap guru PAI (Pendidikan Agama Islam) yang dilakukan oleh Kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar guru

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada yaitu :

1. Bagaimana implementasi kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pendidikan Agama Islam Di SMP Panca Budi Medan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pendidikan Agama Islam dalam mengajar?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam kegiatan pembelajaran PAI siswa SMP Panca Budi Medan.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan hambatan yang ditemukan di dalam proses implementasi kinerja kepala sekolah di SMP Panca Budi Medan.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan yang dilakukan dari penelitian ini, maka peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Untuk lebih memperjelas bagian manfaat ini, peneliti menjelaskan sebagai berikut ini :

1. Secara Teoritis.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melaksanakan kinerja kepala sekolah untuk memotivasi guru Pendidikan Agama Islam(PAI),selain itu juga untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam kegiatan pembelajaran (PAI) Pendidikan Agama Islam secara intentif serta menambah khazanah keilmuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

2. Manfaat Praktis.

Adapun manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan ilmu pengetahuan bagi guru di SMP panca Budi Medan
- b. Sebagai bahan pengetahuan bagi para epala sekolah untuk lebih baik dalam mengembangkan tugasnya.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti yang lain untuk mengembangkan hasil penelitian di daerah lain.

BAB II

KAJIAN TEORI

1. Landasan Teori

A. Pengertian Implementasi

Sebelum membahas tentang makna dari implementasi, ada baiknya penulis menjelaskan tentang apa yang dimaksud dengan implementasi. Kata “Implementasi” disebut juga dengan “Pelaksanaan” di dalam kamus besar bahasa Indonesia secara etimologi berasal dari kata “laksana” yang memiliki makna proses, cara, perbuatan, usaha dan melaksanakan.⁴

Dalam pelaksanaan pendidikan menggunakan menggunakan teori Deming Cycle yaitu pendekatan P-D-C-A yang memiliki makna yaitu perencanaan (*plan*), kerjakan (*do*), evaluasi (*check*), dan tindak lanjut (*action*). Sedangkan menurut redaksi yang lain, implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah melakukan perencanaan yang matang dan dianggap telah sempurna.

Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah suatu perbuatan atau aktivitas yang bermuara pada aksi, tindakan, atau adanya mekanisme pada suatu sistem. Dalam hal ini, implementasi tidak hanya terfokus pada aktivitas saja, akan tetapi lebih terfokus pada suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁵

⁴<https://kbbi.web.id/laksana> diakses pada 05 November 2019 20.00 wib)

⁵Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta : Grasindo, 2002, hal. 70.

Dalam menanggapi pengertian implementasi ini, penulis juga mengutip pendapat dari Guntur Setiawan yang menyatakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.⁶

Dari beberapa pengertian dan penjelasan para ahli yang ada di atas, penulis dapat mengambil sebuah kesimpulan bahwa implementasi pembelajaran adalah suatu kegiatan yang terencana, yang di dalamnya terdapat aktivitas, tindakan, perbuatan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh berdasarkan pada acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan dari kegiatan yang telah direncanakan.

Oleh karena itu, implementasi pembelajaran tidak dapat berdiri sendiri dan membutuhkan keberadaan objek berikutnya yaitu rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dengan adanya rencana pelaksanaan pembelajaran, diharapkan akan mampu untuk memudahkan proses pelaksanaan pembelajaran yang pada akhirnya akan mudah diterima oleh peserta didik, dengan harapan akan terlihat perubahan akhlak dari peserta didik dan dengan harapan akan tercapainya hasil dan tujuan dari implementasi pembelajaran tersebut.

2.1 Kinerja

Kerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan dan manajer sering tidak

⁶Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta : Balai Pustaka, 2004, hal.

memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Selanjutnya wirawan, mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Lembaga administrasi Negara merumuskan kinerja merupakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Bateman dkk, mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah kemampuan dan upaya yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu”.⁷

Dari beberapa literatur ditemukan bahwa kata kinerja sama dengan prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”. Menurut Prawirosentono⁸ mengatakan bahwa “*performance*” atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang disuatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika”.

Judith, mengatakan bahwa “*performance was a function of employee 's ability, acceptance of the goals, level of the goals, and the interaction of the goals their ability*”. Kinerja menurut pendapat Judith meliputi empat komponen utama. Yaitu: (1) Kemampuan, (2) tujuan, (3) tingkatan, dan (4) interaksi. Berdasarkan

⁷ Lihat, Imam Munawir, *Azas-azas kepemimpinan dalam islam*, (Surabaya; Usaha Nasional; tt), hal. 13

⁸Wahjosumidjo, op. cit., hal. 83

uraian tersebut, maka pengertian kinerja adalah kemampuan dan upaya seseorang yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan .

Wahjosumitdjo, mengemukakan bahwa penampilan (*performance*) adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja Prawirosentono, mengemukakan bahwa: Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan etika. Bateman, mengemukakan pengertian kinerja dan tujuannya, adalah sebagai berikut:

Kinerja disebut juga sebagai suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan perbandingan dengan standar tingkat prestasi, guna mengetahui sampai sejauh mana keterampilan telah dicapai dan kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menemukan kelemahan-kelemahan yang ada, meneliti dan memperbaiki kelemahan tersebut, perencanaan karir dasar untuk menentukan penghargaan terhadap prestasi serta sebagai titik tolak usaha pribadi dan lain-lain.

Dalam proses kinerja yang dapat menghasilkan sesuatu, berdasarkan pekerjaan yang dilakukan akan menuai hasil sesuai kemampuan mereka, oleh sebab itu, untuk mengukur suatu pekerjaan harus melalui standar prestasi dilakukan oleh individu atau organisasi. Dengan demikian, pekerjaan kepala sekolah sebagai pemimpin diperlukan hasil yang maksimal, dengan tujuan mampu memotivasi kepada para bawahannya untuk bekerja secara profesional, hal

utamanya pihak guru harus melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik betul-betul dapat dipertanggung jawabkan secara baik.

2.2 Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang yang sudah lama menjabat sebagai guru. Seseorang dipilih dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria-kriteria yang di syaratkan untuk jabatan yang dimaksud yang dikutip Wahyudi berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, (2) memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, (3) mempunyai keterampilan social, (4) professional dan kompeten dalam bidang tugasnya.⁹

Kepala Sekolah Menurut Wahjosumidjo, kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua atau Pemimpin”. Dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga.Sedang “Sekolah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Berdasarkan rumusan di atas secara sederhana maka Kepala Sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan Peserta didik yang menerima pelajaran.

Selanjutnya, James dikutip Wahjosumidjo, mengatakan bahwa “Kepala Sekolah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah”.Oleh karena

⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung : Alfabeta, 2009, hal, 63.

itu, dikatakan pula bahwa keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil. Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan para peserta didik.

Pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan menentukan suasana sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah, kehadiran Kepala Sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang ada di sekolah terutama guru.

Kepala Sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa di isi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan siapapun yang akan diangkat menjadi Kepala Sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.

Oleh karena itu Kepala Sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Secara sistem jabatan Kepala Sekolah sebagai pejabat atau pemimpin formal dapat diuraikan melalui berbagai pendekatan: pengangkatan, pembinaan, dan tanggung jawab.

2.3 Pengertian Kinerja Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan suatu sekolah pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan belajar secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu, dikemukakan oleh Nawawi bahwa:

Yang menjadi tugas pokok kepala sekolah adalah meliputi tujuh bidang tugas yaitu: (1) bidang akademik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di dalam dan di luarsekolah, (2) bidang ketatausahaan dan keuangan sekolah, (3) bidang kesiswaan, (4) bidang kepegawaian, (5) bidang gedung dan perlengkapan sekolah, (6) bidang peralatan pelajaran dan (7) bidang hubungan sekolah dan masyarakat.¹⁰

Thomas Alewine, mengemukakan bahwa “penilaian kinerja harus mengenai prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah”. Penilaian kinerja harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian, dan pemberdayaan jabatan yang lebih besar.

Kinerja terdiri dari beberapa komponen yang berkaitan dengan tugas, fungsi dan jabatan seseorang. Dalam menilai kinerja terlebih dahulu ditentukan komponen yang dinilai, selain itu perlu ditetapkan standar kinerja. Lebih lanjut Alewine mengemukakan tentang standar kinerja berfungsi sebagai tujuan tertentu yang harus dicapai oleh karyawan atau bawahan harus realistis dan dapat diukur serta dapat dicapai jabatan tersebut.

Komponen-komponen kinerja yang akan dinilai dan penentuan standar kinerja kepala sekolah dapat dibuat dari uraian tugas dan jabatan yang bersifat statis dihubungkan dengan kinerja yang bersifat dinamis. Komponen data kinerja menurut Umar, adalah: “(1) kualitas pekerjaan, (2) kejujuran karyawan, (3) inisiatif, (4) kehadiran, (5) sikap, (6) kerja sama, (7) kehandalan, (8) pengetahuan tentang pekerjaan, (9) tanggung jawab, dan (10) pemanfaatan”.

¹⁰Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* Jakarta: CV. Haji Masagung, 1995, hal. 61.

Selain penilaian kinerja dapat pula diukur, adapun pertimbangan mendasar dalam mengukur kinerja kepala sekolah adalah bagaimana sebuah sekolah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja kepala sekolah yang juga merupakan kinerja atau keberhasilan sekolah tidak dapat dilepaskan dari berbagai pengaruh baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Untuk melihat kinerja kepala sekolah, hal yang perlu dievaluasi adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terhadap lima hal yang mendasar yaitu: (1) program pengajaran, (2) kesiswaan, (3) para guru, tenaga fungsional yang lain dan tenaga administrasi, (4) sarana dan fasilitas sekolah dan (5) hubungan atau kerja sama antara sekolah dengan masyarakat.

Upaya lain yang dipakai untuk mengukur kinerja kepala sekolah menurut Wahjosumadjo, adalah bagaimana kepala sekolah melaksanakan tanggung jawab dan tugas pokok yang dilihat dari perilaku masing-masing kepala sekolah, yaitu:¹¹

- a. Bagaimana pola pikir, sikap dan perilaku sebagai cerminan nilai-nilai kepribadian kepala sekolah.
- b. Bagaimana cara-cara untuk metode, strategi, pendayagunaan sumber-sumber daya yang ada secara maksimal, suasana kerja serta prosedur yang diterapkan dalam rangka melaksanakan tugas dan mencapai tujuan.
- c. Bagaimana hasil-hasil yang dicapai, adalah benar-benar sesuai rencana serta sejalan dengan prosedur dan aturan yang berlaku, yaitu terwujudnya *equilibrium* antara tercapainya tujuan sekolah (*goals and objectives*) sebagai organisasi serta terpenuhinya ekspektasi sumber daya manusia

¹¹Wahjosumadjo, op. cit., hal. 72.

yang sangat berperan dan menentukan kehidupan atau dinamika organisasi sekolah (*product*).

Berdasarkan kajian yang telah diungkap, kinerja kepala sekolah adalah prestasi kerja yang meliputi tugas pokok dan tugas tambahan. Artinya tugas kepala sekolah sebagai guru (pendidik), dan tugas tambahan adalah guru yang diberi tugas sebagai kepala sekolah. Sejalan dengan hal tersebut, maka indikator kinerja kepala sekolah adalah: (1) merencanakan proses pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, (4) tugas manajerial yang meliputi pemberdayaan sumber daya pendidikan sekolah dalam hal tenaga pendidik dan kependidikan, keuangan, sarana dan prasarana sekolah, (5) membuat laporan pertanggung jawaban, (6) merencanakan dan melakukan kerja sama dengan masyarakat.

2.4 Pengertian motivasi

Kata “motiv” di artikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat di artikan sebagai suatu kondisi *intern* (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif “ itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Pendapat lain di kemukakan oleh Nawawi¹² Motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang berarti dorongan sebagai sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong serta menjadikan sebab seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sejalan dengan pengertian di atas, Sodang,¹³ memberikan arti motivasi adalah sebagai rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan ahli tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada diluar diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefenisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.¹⁴

Menurut Rivai dalam Kadarisman menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan.

¹² Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1988, hal.351.

¹³ Sodang P. Siagian, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1999, hal. 13.

¹⁴ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*, Jakarta : Salemba empat, 2008, hal, 222

Dan Allah juga berfirman Al-qur'an Q.S Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَ مَا لَهُمْ
مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

Artinya: Bagi manusia ada malikat-malaikat yang selalu mengikutinya, mereka menjaganya atas perintah Allah sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan diri mereka sendiri dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum,. Maka tak ada yang menolaknya; dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain dia”.(Q.S Ar-Ra'd :11)¹⁵

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga element, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang di inginkan.Dorongan tersebut komposisinya berupa arah perilaku.

Jadi motivasi adalah termotivasinya seseorang dalam bekerja sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, maka seseorang akan berusaha semaksimal mungkin sehingga kinerjanya akan meningkat dan kebutuhan seseorang itu menjadi dorongan bagi orang tersebut untuk bekerja.

¹⁵ Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung : Diponegoro, 2005,hal 250

Menurut Herzberg dalam siagian mengungkapkan bahwa kariawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu;¹⁶

- 1) Faktor intrinsic, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa;
 - a) Pekerjaan itu sendiri (the work it self). Berat ringanya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaanya.
 - b) Kemajuan (advancement). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaanya seperti naik pangkat.
 - c) Tanggung jawab (responsibility). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seseorang tenaga kerja
 - d) Pangkuan (recognition). Besar kecilnya pangkuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (achievement). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktror-faktor ekstrinsik itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan kepercayaan
- e) Status dan tanggung jawab.

¹⁶ Sodang P. Siagian, *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002, hal

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penggerak dari motivasi kerja seseorang (guru) terdiri dari faktor yang berasal dari luar atau dalam akan mendorong seseorang secara giat untuk bekerja sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Diketahui bahwa motivasi itu bisa timbul dari adanya dorongan dari dalam dirinya (internal) ataupun adanya dorongan dari luar (eksternal) terhadap orang tersebut. Hamzah B. Uno menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut :¹⁷

1. Dimensi internal meliputi :

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b. Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan.
- c. Rasa aman dalam bekerja.

2. Dimensi eksternal

- a. Insentif dalam pekerjaan.
- b. Kualitas kehidupan kerja.
- c. Penghargaan.
- d. Tujuan sekolah yang jelas.

Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- b. Prestasi yang dicapainya.
- c. Pengembangan diri.
- d. Kemandirian dalam bertindak.

¹⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 112.

Keempat tersebut dapat dijadikan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Paling tidak dari keempat indikator tersebut ada pada diri guru maka guru tersebut terindikasi telah termotivasi dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai pendidik.¹⁸

2.5 Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam

Secara bahasa, guru berarti orang yang pekerjaannya mengajar. Sedangkan menurut ahli bahasa Belanda, J.E.C. Gericke dan T. Roorda, seperti yang dikutip Hadi Supeno, guru berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat, dan pengajar. Sementara itu, dalam bahasa Inggris dijumpai beberapa kata yang berdekatan artinya dengan guru. Misalnya, *teachery* yang berarti guru atau pengajar, *educator* yang berarti pendidik atau ahli mendidik, dan *tutor* yang berarti guru pribadi, guru yang mengajar di rumah, atau guru yang memberi les (pelajaran).

Ada hal yang cukup menarik dalam pandangan masyarakat Jawa. Guru dapat dilacak melalui akronim gu dan ru. Gu artikan dapat “digugu” 15 (dianut) dan ru berarti dapat “ditiru” (dijadikan teladan).¹⁹ Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²⁰

¹⁸ Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2017, hal 162.

¹⁹ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*, Yogyakarta: LKS, 2009, hal. 107-108.

²⁰ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1), Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hal, 3.

Secara umum pengertian guru pendidikan agamaislam dapat diartikan guru yang mengajarkan mata pelajaran agama. Menurut Marimba bahwa pendidik Islam atau guru agama adalah orang yang bertanggung jawab mengarahkan dan membimbing anak didik berdasarkan hukum-hukum agama Islam.²¹

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa guru agama Islam adalah orang yang mengajarkan bidang studi agama Islam. Guru agama juga diartikan sebagai orang dewasa yang memiliki kemampuan agama Islam secara baik dan diberi wewenang untuk mengajarkan bidang studi agama Islam untuk dapat mengarahkan, membimbing dan mendidik peserta didik berdasarkan hukum-hukum Islam untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat.

Menurut penulis bahwa pengertian pendidikan agama adalah usaha yang membimbing kearah pertumbuhan kepribadian sesuai dengan ajaran islam, sehingga terjalin kebahagiaan dunia dan akhirat.

Adapun uraian di atas tentang pendidikan dan uraian mendukungnya, baik sacara langsung maupun tidak langsung, maka pendidikan Islam adalah proses bimbingan dari seseorang kepada orang lain agar ia berkembang secara maksimal, sesuai dengan ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-As Sunnah serta pengembangan pemahaman kedua sumber tersebut berdasarkan kpda fikiran (*ra'yu*) dan ijtihad.

Dasar ideal pendidikan agama Islam sudah jelas dan tegas yaitu firman Allah dan Sunnah Rasulullah saw. Kalau pendidikan ibaratkan bangunan, maka isi Al-Qura'an dan Hadist-lah yang menjadi pedomannya. Al-Qur'an adalah sumber kebenarannya tidak dapat diragukan lagi. Sedangkan sunnah Rasulullah Saw yang

²¹ Abdul Aziz, *Orientasi Pendidikan Agama di Sekolah*, Yogyakarta : Teras, 2010, hal, 5-9.

dijadikan landasan pendidikan agama Islam adalah merupakan perkataan, perbuatan atau pengakuan Raulullah saw dalam bentuk syariat.

Pendapat di atas senada dengan makna guru dalam pandangan Islam, yakni orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik.²² Namun, menurut pandangan Imam Al-Ghazali dalam kitabnya Ihya Ulumuddin, seorang guru bukan hanya melulu untuk mencerdaskan aspek kognitif, afektif dan psikomotoriknya saja. Akan tetapi menuntun anak didik agar lebih dekat dengan mengungkapkan

إِلَّا يَذْكُرُوا مَا كَثِيرًا خَيْرًا أَوْ تَقَدْ أَلْحَمْنَا يَوْمًا وَمِنْ بَشَاءٍ مَنْ أَلْحَمْنَا يَوْمًا

الْأَلْبَابِ أُولُو

Artinya : Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah Ayat tersebut tegas sekali mengatakan, bahwa apabila manusia telah mengatur seluruh aspek kehidupannya (termasuk pendidikannya) dengan kitab Allah dan Rasul-Nya, maka bahagialah hidupnya dengan sebenarnya bahagia baik didunia maupun di akhirat.

²² Abdul Majid, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2006, hal. 87.

Setelah memahami makna guru, maka selanjutnya kita pahami makna pendidikan Islam. Pendidikan Islam menurut Muhammad Fadil al-Jamali sebagaimana dikutip Abdul Majid adalah upaya mengembangkan, mendorong, serta mengajak manusia untuk lebih maju dengan berlandaskan nilai-nilai yang tinggi dan kehidupan yang mulia, sehingga terbentuk pribadi yang lebih sempurna, baik yang berkaitan dengan akal, perasaan maupun perbuatan.²³

Setelah selesai dari pendidikan dapat memahami apa yang terkandung dalam Islam secara keseluruhan, menghayati makna dan maksud serta tujuannya, dan pada akhirnya dapat mengamalkannya serta menjadikan ajaran agama Islam, yang telah dianutnya sebagai pandangan hidup (*way of life*), sehingga dapat mendatangkan keselamatan dunia dan akhirat. Pendidikan agama Islam merupakan bagian wajib isi kurikulum setiap jenjang pendidikan. Demikian pula PAI merupakan bagian wajib isi kurikulum yang harus dilakukan sesuai dengan jenjangnya. Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia bertujuan: membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia²⁴

Pengertian pendidikan Islam dan pendidikan agama Islam tidak ada perbedaan secara prinsipil, keduanya samasama memelihara dan mengembangkan fitrah. Perbedaannya hanya pada penekanan, yaitu Pendidikan Islam (PI) mengembangkan fitrah dan sumber daya insan untuk mencapai insan kamil berdasar norma Islam, sedangkan Pendidikan Agama Islam (PAI) di samping mengembangkan fitrah manusia juga meningkatkan keberagaman anak didik

²³ Abdul Majid, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011. hal. 26.

²⁴ Maksudin, *Pengembangan Metodologi Pendidikan Agama Islam Pendekatan Dialektik*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.2015 hal. 10

sehingga diharapkan anak didik mampu memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam.²⁵

Maka secara sederhana dapat kita pahami bahwa pendidikan agama Islam adalah segala usaha yang dilakukan terhadap anak didik agar ia dapat memahami, menghayati, dan mengamalkan serta menjadikan Islam sebagai pegangan hidupnya sehingga tercipta insan yang kamil. Sedangkan makna guru pendidikan agama Islam secara utuh dikemukakan oleh beberapa ahli sebagaimana dikutip Novan Ardy Wiyani, di antaranya:

1) Zakiyah Daradjat, mengemukakan bahwa: “Guru pendidikan agama Islam adalah guru agama di samping melaksanakan tugas pengajaran yaitu memberitahukan pengetahuan keagamaan, ia juga melaksanakan tugas pendidikan dan pembinaan bagi peserta didik, ia membantu pembentukan kepribadian dan pembinaan akhlak, juga menumbuhkan dan mengembangkan keimanan dan ketakwaan para peserta didik.”

2) An-Nah}lawi, berpendapat bahwa: “Guru pendidikan agama Islam adalah guru yang mengajarkan serta mengkaji ilmu ilahi kepada manusia dan menyucikan mereka yakni mengembangkan dan membersihkan jiwa mereka.”

3) Novan Ardy Wiyani sendiri menyatakan: “Guru pendidikan agama Islam merupakan figur yang diberi tugas tanggung jawab dan wewenang secara penuh untuk meningkatkan kualitas peserta didik dalam bidang

²⁵ Maksudin, *Pengembangan Metodologi Pendidikan Agama Islam Pendekatan Dialektik*, Yoyakarta. Pustaka Pelajar. 2015, Hal. 12

pendidikan agama Islam yang meliputi tujuh unsur pokok yaitu: keimanan, ketakwaan, ibadah, al-Qur'an, syariah, muamalah dan akhlak.”²⁶

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat kita pahami bahwa guru pendidikan agama Islam adalah seorang pendidik profesional yang mengajarkan, mengarahkan, dan mendidik serta membimbing peserta didik untuk dapat meningkatkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia.

B. Indikator Kinerja Kepala Sekolah

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja kepala sekolah dapat mencakup tiga dimensi yakni: (a) komitmen terhadap tugas, (b) pelaksanaan tugas, dan (c) hasil kerja. Komitmen terhadap tugas sebagai aktualisasi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah. Pelaksanaan tupoksi sebagai aktualisasi dari kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi kewirausahaan yang dimiliki kepala sekolah Sedangkan hasil kerja merupakan dampak dari pelaksanaan tugas pokok kepala sekolah sebagai refleksi dari semua dimensi kompetensi kepala sekolah.

Berkenan dengan tugas pokok kepala sekolah ini semua jenjang pendidikan tugas kepala sekolah mencakup tiga bidang, yaitu:

- a) Tugas manajerial
- b) Supervise
- c) kewirausahaan²⁷

²⁶ Novan dkk, *Pendidikan Karakter Berbasis Iman dan Taqwa*, Yogyakarta: Teras, 2012, hal 99-101.

²⁷ Dharma Surya, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Ditjen PMPTK Kemendiknas, 2008, hal, 9.

tugas kepala sekolah dadalam bidang manajerial berkaitan dengan pengelolaan sekolah, sehingga semua sumber daya dapat disediakan secara optimal untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien. Aktivitas yang dilakukan pata tugas manajerial yaitu:

- a) Menyusun Perencanaan Sekolah
- b) Mengelolah Program Pembelajaran Sekolah
- c) Mengelola Sarana Dan Prasarana
- d) Mengelola Kesiswaan
- e) Mengelola Personal Sekolah
- f) Mengelola Keuangan Sekolah
- g) Menjalin Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat
- h) Mengelola System Informasi Sekolah
- i) Mengelola Administrasi Sekolah
- j) Mengevaluasi Program Sekolah
- k) Memimpin Sekolah

Selain tugas tersebut kepala sekolah adalah seorang guru dengan tugas tambahan, sehingga harus cakap dalam pembelajaran. Kemudian manajerial, kepala sekolah memiliki tugas pokok melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dan sifat, dengan tujuan untuk menjamin agar guru dan staf bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses maupun hasil pendidikan di sekolah. Dalam supervises ini tercakup kegiatan-kegiatan.

- a) Merencanakan Program Supervisi
- b) Melaksanakan Program Supervisi Dan
- c) Menindak Lanjuti Program Supervisi.

Di samping tugas manajerial dan supervisi, kepala sekolah juga memiliki tugas kewirausahaan. Tugas kewirausahaan ini tujuannya adalah agar sekolah memiliki sumber-sumber daya yang mampu mendukung jalannya sekolah, khususnya dari segi finansial. Selain itu juga agar sekolah membudayakan perilaku wirausaha di kalangan warga sekolah, khususnya para siswa. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan 18 Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi kompetensi yang setidaknya dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu:

- a) Kompetensi Kepribadian
- b) Kompetensi Manajerial
- c) Kompetensi Kewirausahaan
- d) Kompetensi Supervisi
- e) Kompetensi Sosial.

Dalam upaya mendapatkan manfaat optimal penilaian kinerja kepala sekolah, paling tidak terdapat lima aspek yang dapat dijadikan ukuran penilaian yaitu:

1. Quality of work – kualitas hasil kerja
2. Promptness – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. Initiative – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Capability – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. Communication – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain

Kepala sekolah sebagai administrator dan manajer pendidikan memegang kedudukan yang sangat penting, karena merupakan faktor penentu keberhasilan sekolah dalam menjalankan peran dan fungsinya di masyarakat, ia juga turut menentukan keberadaan sekolah tersebut di tengah-tengah masyarakat dan kemampuan dalam merespon kebutuhan-kebutuhan dan harapan masyarakat. Mengingat kedudukan kepala sekolah begitu penting maka dalam penilaian kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah menjadi salah satu aspek dalam penilaian kinerja sekolah, karena berkat kepemimpinannya inilah akan menentukan baik-tidaknya kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai pengelolaan satuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya memegang peran yang sangat strategis, karena bertanggung jawab dalam penyelenggaraan semua komponen dan system sekolah. Menjalankan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah banyak mempergunakan waktunya untuk berkomunikasi dengan peran guru, pegawai tata usaha, serta siswa yang memiliki perbedaan-perbedaan latar belakang, tujuan, minat, dan kemampuan. Oleh Karen itu kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam hal mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi sekolah, melaksanakan administrasi, dan mengkomunikasikan pembaharuan.

Berkenan dengan tugas pokok kepala sekolah ini semua jenjang pendidikan tugas kepala sekolah mencakup tiga bidang, yaitu:

Sekolah sebagai pemimpin; (6) Kepala sekolah inovator; dan (7) Kepala sekolah sebagai motivator.

1) Kepala Sekolah sebagai Pendidik

Kemampuan sebagai pendidik merupakan aspek pertama yang menjadi indikator kinerja kepala sekolah. Indikator ini berkaitan dengan fungsi yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional seluruh personil yang ada di sekolah. Melalui kegiatan ini diharapkan mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, terutama dapat terlaksanakannya proses belajar mengajar yang efektif.

Indikator kinerja kepala sekolah di dalam pendidikan dapat dilihat dari kegiatan beberapa kegiatan yaitu memberikan bimbingan dan mengembangkan guru, tenaga TU dan laporan, dan kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK, serta mencontohkan kemampuan dalam memberi melakukan proses belajar mengajar yang baik.

Keempat nilai tersebut diarahkan pada tiga kelompok sasaran tanggung jawabnya, yaitu para guru dan tenaga fungsional lainnya, tenaga administratif, dan para peserta didik sebagai obyek pendidikan.

2) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kemampuan sebagai manajer, berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan program-program pendidikan dan menyusun struktur dan organisasi sekolah sehingga akan tercipta ketertiban dan keteraturan dalam melaksanakan program-program pendidikan di sekolah. Kemampuan yang termasuk dalam aspek ini adalah dalam menggali dan memberdayakan segenap sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung pelaksanaan program-program pendidikan di sekolah.

3) Sebagai administrator

Kemampuan sebagai administrator, berkaitan dengan hal mengelola seluruh aspek yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Melalui pengelolaan yang baik akan memberikan dampak terhadap fungsi sekolah sebagai lembaga pendidikan, yaitu efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah sebagai administrator, akan tampak dalam kemampuannya dalam melaksanakan administrasi KBM dan BK, kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, kemampuan mengelola administrasi ketenagaan, kemampuan mengelola administrasi keuangan, administrasi sarana dan prasarana, dan administrasi perpustakaan.

4) Sebagai supervisor

Kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah selanjutnya adalah sebagai supervisor, diwujudkan dalam kemampuannya mengembangkan kemampuan profesional guru. Seorang supervisor yang baik akan terlihat dari kemampuannya dalam penyusunan program supervisi, melaksanakan program supervisi dan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi, yaitu untuk perbaikan dan pengembangan guru.

5) Sebagai pemimpin

Kemampuan kepala sekolah selanjutnya adalah sebagai pemimpin. Hal ini akan terlihat dengan adanya kemampuan dalam memiliki kepribadian yang kuat, seperti jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, kemampuan memahami kondisi guru, karyawan dan siswa dengan baik. Memiliki visi dan memahami misi sekolah, kemampuan mengambil

keputusan, kemampuan berkomunikasi. Kemampuan kepala sekolah sebagai motivator berkaitan dengan kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), mengatur suasana kerja (non-fisik) dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan sebagai penentu arah kebijakan sekolah. Tentunya, kebijakan inilah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan motivasi guru PAI (Pendidikan Agama Islam), kepala sekolah dituntut untuk senantiasa memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Kinerja Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru PAI (Pendidikan Agama Islam)

Menurut Daryanto “Kepala Sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah.”²⁸

Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang di pimpinnya dengan dasar Pancasila dan bertujuan untuk :

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

Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan

²⁸ H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta, 1998 hal, 80

lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat di sekitarnya dengan merupakan tanggung jawabnya pula.

Menurut Uris tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin menunjukkan bahwa:Seorang kepala sekolah dalam menjalankan berbagai tugas dan akti vitas sebagai manajer, seperti

- (1) Merancang Tugas Yang Hendak Dilakukan,
- (2) Memutuskan Dengan Cara Mana Yang Harus Dilakukan,
- (3) Memilih Orang Yang Bisa Mengerjakan Pekerjaan Tersebut,
- (4) Memberi Tahu Mereka Mengapa Tugas Tersebut Harus Dilakukan, Dan
- (5) Memberi Tahu Bawahan Tentang Bagaimana Mengerjakan Dan Kapan Tugas itu dilaksanakan.

Menurut Gorton motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru.Para guru bertindak karna adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (*wants*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan perasaan takut.²⁹

Dan menurut Wahjosumidjo hal- hal yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi guru PAI adalah kepala sekolah memeberikan contoh teladan yang baik, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu belajar, menegur dan meningkatkan guru yang kurang disiplin, memberikan motivasi sesuai kebutuhan, memberikan reward sesuai dengan prestasi kerja, menyediakan kebutuhan guru

²⁹ Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung : CV. Mandar Maju, 2000, hal, 7.

dalam proses belajar mengajar, kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.³⁰

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui : pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

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

b. Pengaturan Suasana Kerja,

Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja 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.

c. Disiplin

Disiplin dimaksud bahwa dalam menugatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah kepala sekolah harus berusaha

³⁰ Ibid. hal 8

menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah (1) membantu tenaga pendidikan dalam mengembangkan pola prilakunya, (2) membantu para tenaga kependidikan dalam membangkitkan standart perilakunya, dan (3), melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan.

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

e. Penghargaan.

Penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan professionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan professionalism kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan

efesien, untuk menghindari dampak negative yang bisa ditimbulkannya.³¹

D. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Motivasi Guru PAI (Pendidikan Agama Islam)

Dalam setiap proses tindakan tentunya ada faktor-faktor yang menyertainya, baik itu faktor pendukung maupun penghambat. Tak jarang kendala-kendala ditemukan sebagai ujian untuk menggapai cita-cita, baik bersifat internal (dari dalam diri kepala sekolah sendiri) maupun eksternal.

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui : pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

1. Faktor Pendukung

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

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

b. Pengaturan Suasana Kerja,

³¹ Ibid. hal 9

Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja 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.

c. Disiplin

Disiplin dimaksud bahwa dalam menugatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah (1) membantu tenaga pendidikan dalam mengembangkan pola prilakunya, (2) membantu para tenaga kependidikan dalam membangkitkan standart perilakunya, dan (3), melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan.

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

e. Penghargaan.

Penghargaan (rewards) 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 profesionalism kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negative yang bisa ditimbulkannya.³²

faktor pendukung pemberian motivasi yaitu : setiap individu guru mempunyai keinginan berbeda-beda, tetapi ada kesamaan kebutuhan (needs)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia/ karyawan (guru) mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikanya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasnya.³³

2. Faktor Penghambat

Menurut Owen yang dikutip oleh Mulyasa (2005 : 144), “ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.” Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003 : 63), membedakan tiga macam motivasi yaitu:

³² Ibid. hal 9

³³ Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007, hal 102.

- a. Motivasi takut (fear motivation), seseorang melakukan perbuatan karena takut.
- b. Motivasi insentif (incentive motivation), seseorang melakukan perbuatan dengan tujuan mendapatkan insentif.
- c. Sikap (attitude motivation/ self motivation), motivasi yang muncul dari dalam diri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu objek.

Motivasi dapat berlangsung secara efektif jika pemimpin dapat menghadapi hambatan-hambatan yang sering muncul dalam melakukan motivasi. Seorang pimpinan apabila ingin memotivasi bawahannya dalam organisasi, perlu mengetahui cara pemberian motivasi yang tepat. Karena jika pemberian motivasi tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan maka maksud dan tujuannya akan terhambat.

- a. Komunikasi

Menurut Edward Depare yang dikutip oleh Suranto (2005 : 15), “komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan dan ditujukan kepada penerima pesan.” Kemudian menurut Hafied Cangara (2011 : 19), kelompok sarjana komunikasi yang mengkhususkan diri pada studi komunikasi antar manusia mendefinisikan bahwa:

“Komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antarsesama manusia; (2) melalui pertukaran informasi; (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain; serta (4) berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu". (Book, 1980)

Teori tersebut dikembangkan oleh Rogers bersama D. Lawrence Kincaid (1981) yang melahirkan definisi baru bahwa “komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan

pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam”. (Hafied Cangara, 2011 : 20)

Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Maka dari itu, dalam suatu situasi berkomunikasi setidaknya memiliki beberapa kesamaan dengan orang lain, baik dari segi bahasa, simbol dan yang lainnya untuk menyampaikan pesan.

b. Fungsi Komunikasi

Komunikasi diperlukan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan. Perlu keefektifan dalam menyampaikan pesan tersebut agar sesuai dengan tujuan, terlebih maksud pesan di dalamnya berupa motivasi yang ditegaskan oleh teori komunikasi. Menurut Suranto (2005 : 103), “komunikasi dinyatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator”.

Sebagai bentuk penyampaian pesan, pada umumnya komunikasi mempunyai tujuan dan arti luas dari pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Tujuan dari komunikasi menurut Onong Uchjana (2006: 8), yaitu perubahan sikap, perubahan pendapat, perubahan perilaku, perubahan sosial.

Selain memiliki tujuan yang luas, salah satu fungsi dari komunikasi adalah menarik seseorang agar ikut berpartisipasi terhadap isi pesan yang disampaikan. Menurut Suryo Subroto (1997 : 278), “partisipasi adalah penyertaan dan emosi seseorang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk mengembangkan daya pikir dan perasaan mereka bagi terciptanya tujuan, bersama tanggung jawab terhadap tujuan tersebut.”

Apabila dalam berkomunikasi terjadi hambatan yang menjadikan komunikasi tidak efektif, maka diperlukan teknik komunikasi sebagai solusi untuk mengatasi hambatan tersebut. Salah satunya teknik komunikasi persuasif, yaitu suatu teknik komunikasi untuk memotivasi kerja yang dilakukan seseorang dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumus teknik komunikasi persuasif adalah ADIDAS sebagai berikut :

A ttention, yaitu perhatian yang penuh
D esire, yaitu hasrat dan keinginan yang membara
I nterest, yaitu minat dan kepentingan
D esicion, yaitu keputusan yang tepat
A ction, yaitu tindakan nyata
S atisfaction, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai

Berdasarkan penjelasan teori tersebut, maka dapat diketahui betapa pentingnya komunikasi dalam hidup manusia, menurut Harold D. fungsi komunikasi antara lain :

- a. Manusia dapat mengontrol lingkungannya,
- b. Beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka berada, serta
- c. Melakukan tranformasi warisan sosial.

Selain itu, ada beberapa pihak menilai bahwa dengan komunikasi yang baik, hubungan antarmanusia dapat dipelihara kelangsungannya. (Hafied Cangara, 2011 : 59) Demikian pula dengan komunikasi Kepala Sekolah dengan guru, atau pimpinan dengan bawahannya pada suatu organisasi harus terjalin dengan baik agar terpelihara suatu hubungan harmonis

F. Penelitian Relevan

Peneliti menemukan ada beberapa karya ilmiah yang mengkaji tentang peran kepala sekolah, untuk menghindari pengulangan peneliti menemukan judul yang relevan di antaranya:

- 1) Skripsi Ikhsan Dermawan Prasetyo Jati (2017) dengan judul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi guru dalam menyampaikan ide dan saran kepada kepala sekolah belum maksimal, komunikasi guru dengan kepala sekolah belum terjalin dengan baik, kedisiplinan guru disekolah belum maksimal, motivasi dan kinerja guru belum maksimal. Dalam kesimpulan skripsi tersebut bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru ialah pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, penghargaan dari kepala sekolah, dan pengembangan sarana dan prasarana. Selain itu adanya hambatan yang dihadapi kepala sekolah adalah disiplin kerja yang kurang , komunikasi antara guru dengan kepala sekolah belum maksimal, partisipasi guru kepada kepala sekolah yang kurang.

2) Skripsi Risma Wati (2019) dengan judul “ Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTS Persiapan Negri 4 Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru, peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kendala dalam meningkatkan motivasi kerja guru, upaya mengatasi penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam kesimpulan skripsi tersebut bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru kepala madrasah berperan sebagai educator, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai leader, sebagai innovator, dan sebagai motivator. Sedangkan kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja ialah adanya guru yang tidak mau mengakui kualitas dirinya yang masih rendah terutama dalam kemampuan penguasaan kelas, sedangkan upaya kepala madrasah dalam menghadapi kendala tersebut ialah dengan menerapkan pendekatan dan pembinaan, menerapkan system manajemen terbuka, dan menjalin komunikasi yang baik.

Jadi, perbedaan antara kedua peneliti diatas dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian pertama membahas mengenai Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul dengan itu tampak bahwa penelitian pertama membahas mengenai meningkatkan motivasi kinerja guru sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan mengenai kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru. walaupun terdapat kesamaan tetapi hasil yang diinginkan berbeda. Lalu penelitian yang kedua membahas mengenai Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan

Motivasi Kerja Guru Di MTS Persiapan Negeri 4 Medan dan penelitian yang akan dilaksanakan mengenai kinerja kepala sekolah sedangkan penelitian yang paling relevan pada poin ke dua membahas peran kepala sekolah. Maka dengan itu tampaklah berbeda antara penelitian relevan yang pertama dan kedua dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Sekolah SMP Panca Budi yang berada di Jalan Gatot Subroto Km. 4,5 di Kelurahan Simpang Tjung Kec. Mean Sunggal Kota Medan. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti dikarenakan lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan peneliti akrab dengan informan sekolah tersebut, sesuai dengan kemampuan baik waktu maupun keterbatasan data.

Sekolah SMP Panca Budi ini berada dekat dengan pemukiman masyarakat. Hal ini juga sangat membantu pihak sekolah dalam mengawasi peserta didik yang ada di madrasah tersebut. Selain itu juga, Sekolah SMP Panca Budi dapat diakses dengan mudah dengan adanya kendaraan umum berupa angkot dan kendaraan berbasis online.

B. Sumber Data

Adapun yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.³⁴ Sumber data utama dalam penelitian deskriptif-kualitatif ini adalah kata-kata maupun tindakan yang selbihnya merupakan data tambahan seperti dokumen dan sumber data yang lain. Jadi sumber data yang ada di dalam penelitian ini adalah kata-kata yang diperoleh dari

³⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013, hal. 172.

informan dan dokumen yang merupakan data tambahan. Dalam hal ini, data penelitian diperoleh dari sumber yang terbagi atas :

1. Sumber data primer, data yang diperoleh secara langsung dari Kepala Sekolah dan Guru Bidang Study.
2. Sumber Sekunder, data pendukung yang diperoleh dari tenaga kependidikan danseluruh guru.
3. Sumber Paper, berupa data yang menyajikan tulisan, arsip, dan sebagainya.

Penyaringan data diperoleh dari sumber yang dapat memberikan informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dalam mengumpulkan data melalui wawancara menggunakan tehnik sampling bola salju yang terus mengelinding dan semakin lama semakin besar dalam arti memperoleh informasi secara terus-menerus dan baru akan berhenti setelah informasi yang diperoleh sama dari satu informan ke informan lainnya.

C. ProsedurPengumpulan Data

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah merupakan jenis penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang mengkaji data yang dapat menggambarkan realita sosial yang kompleks dan konkrit. Boghdan dan Taylor (dalam Salim dan Syahrums) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang orang yang melalui tulisan atau kata-kata yang diucapkan dan perilaku yang dapat diamati.³⁵

³⁵Syahrums dan Salim, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2007, hal. 46.

Untuk memudahkan proses pengumpulan data, penulisan akan menjabarkan mengenai prosedur pengumpulan data di dalam penelitian ini. Adapun prosedur penelitian yang ada di dalam penelitian ini meliputi :

1. Interview (wawancara)

Menurut M. Nazir sebagaimana yang dikutip Suharsimi Arikunto bahwa :*interview* (wawancara) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).³⁶

Alat pengambilan data ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang objektif yang diperlukan oleh peneliti tentang latar belakang objek penelitian, kondisi riil di lapangan secara umum mengenai Implementasi Guru Dalam Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru PAI.

2. Observasi

Mengamati adalah salah satu keadaan dimana seseorang menatap kejadian, gerakan atau proses. Pengamatan merupakan metode yang pertama-tama atau yang lebih awal dalam melakukan penelitian ilmiah. Teknik observasi adalah pengamatan melalui pemusatan terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra yaitu, penglihatan peraba, penciuman, pendengaran, dan pengecap.

Teknik ini digunakan oleh peneliti dengan maksud agar memperoleh data yang lebih akurat dengan mendatangi langsung lokasi penelitian serta menjadi

³⁶Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian Jakarta: Rineka Cpta 1990. hal. 97.

partisipan di sana sesuai dengan kesempatan waktu yang diberikan oleh pihak madrasah atau sekolah.³⁷

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu, mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, prasasti, agenda, rapat, dan sebagainya. Dengan menggunakan metode dokumentasi ini, hal yang diamati adalah benda hidup dan benda mati. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan terkait dengan Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru PAI (Pendidikan Agama Islam), perencanaan pembelajaran, implementasinya dan juga sampai arsip-arsip maupun hikmah atau dampak positif di dalam implementasi Kinerja Kepala Sekolah yang dilakukan selama ini.

D. Tehnik Analisis Data

Menurut Moleong, analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data karena dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja spirit yang disarankan oleh data. Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, dan setelah dibaca, dipelajari, serta ditelaah maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi atau ringkasan inti, langkah berikutnya menyusun dalam satuan-satuan. Satuan-satuan ini yang kemudian dikategorikan sambil membuat *coding*(pengkodean), dan tahap terakhir dari analisis data adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data.³⁸ Tehnik analisis data dalam penelitian ini dilakukan

³⁷Ibid,hal. 189.

³⁸Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosdakarya, 2000, hal. 132.

dengan triangulasi data. Triangulasi data adalah untuk membuktikan kebenaran/keabsahan data didapatkan dari lapangan.

Proses penelitian ini mengandung tiga komponen diantaranya :

1. Reduksi data

Menurut B. Miles dan Huberman, reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.³⁹Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari informan, merupakan kunci penelitian ini. Informan yang penulis maksud disini adalah kepala sekolah dan tenaga pengajar yang terkait. Informasi ini disusun secara sistematis agar mendapatkan gambaran dan data yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru PAI di Kota Medan.

2. Penyajian data

Dalam hal ini Mathew dan Huberman membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan data yang sudah direduksi dan diklarifikasikan berdasarkan kelompok masalah yang diteliti, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan atau verifikasi.⁴⁰Sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan dari Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai.

3. Verifikasi atau menarik kesimpulan

Verifikasi adalah suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan peninjauan kembali serta tukar pikiran diantara teman sejawat untuk mengembangkan

³⁹Mathew B. M dan A.M Hubberman, *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press, 1992, hal. 16.

⁴⁰Ibid, hal. 18.

keepakatan *intersubjektif*, atau juga upaya-upaya luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.⁴¹

Dalam hal ini peneliti menggunakan tehnik penyimpulan data secara induksi, yaitu penarikan dari hal-hal khusus, kemudian disatukan sehingga dapat membentuk kesimpulan umum. Ketiga komponen analisis ini saling berkaitan antara komponen yang satu dengan komponen yang lain. Keterkaitan ini akan terus berlangsung sehingga mampu untuk menentukan hasil akhir dari penelitian. Analisis data dalam penelitian inidilakukan dengan dua tahap, yaitu :

1. Analisis data selama di lapangan

Analisis data selama di lapangan dalam penelitian ini tidak dikerjakan setelah pengumpulan data selesai, tetapi selama pengumpulan data berlangsung dan dikerjakan secara terus menerus hingga penyusunan laporan selesai. Kegiatan analisis data ini akan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Penetapan fokus penelitian.
- b. Pembuatan temuan-temuan sementara berdasarkan data telah terkumpul.
- c. Pembuatan rencana pengumpulan data berikutnya berdasarkan temuan-temuan pengumpulan data sebelumnya.
- d. Pengembangan pertanyaan-pertanyaan analitik dalam rangka pengumpulan data berikutnya.
- e. Penetapan sasaraan-sasaran pengumpulan data (Informan, situasi, dokumen) dan sebagainya.

2. Analisis data setelah pengumpulannya

⁴¹Ibid, hal. 18.

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam menganalisa data yang sudah diperoleh adalah dengan cara deskriptif (*non statistic*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan data yang diperoleh berupa kata-kata atau kalimat-kalimat yang diklasifikasikan dengan kategori untuk memperoleh kesimpulan yang dipaparkan nantinya pada bab IV.

E. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang harus diperbarui dari konsep kesahihan (*validitas*) dan keadaan (*reliabilitas*) menurut versi “positivisme” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri.

Moleong menyebutkan bahwa dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data. Sedangkan untuk menemukan dan memperoleh keabsahan temuan, perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

1. *Persistent Observation*(ketekunan pengamatan)

Adapun yang dimaksud dengan *persistent observation* adalah mengadakan observasi secara terus-menerus terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti mengikuti dan mengamati Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai di kota Medan.

2. *Triangulasi*

Adapun yang dimaksud dengan Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data. Tehnik triangulasi

yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Moleong menjelaskan triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.⁴² Dalam penelitian ini, teknik triangulasi yang dilakukan peneliti adalah membandingkan data hasil pengamatan yang diperoleh dari lapangan dengan data hasil wawancara yang ada pada sumber data (*Primer*).

3. *Peerderieting*(pemeriksaan sejawat melalui diskusi)

Bahwa yang dimaksud dengan pemeriksaan sejawat melalui diskusi yaitu teknik yang dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Setelah hasil akhir sementara diperoleh maka dilakukanlah diskusi dengan teman sejawat dengan maksud untuk membuat agar peneliti tetap mempertahankan sikap terbuka tentang Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai di kota Medan.

4. Pengecekan Anggota

Yang dimaksud dengan pengecekan anggota disini adalah pengecekan kembali anggota yang terlibat dalam penelitian. Seperti, hal-hal yang terlibat dalam data-data, kategori analisis, penafsiran, dan kesimpulan. Yaitu salah satunya seperti ikhtisar wawancara yang dapat diperlihatkan untuk dipelajari oleh satu atau beberapa anggota yang terlibat, dan mereka diminta untuk memberikan pendapatnya.

Secara tidak langsung dari paparan yang ada di atas, menjelaskan bahwa penelitian ini telah menggunakan beberapa kriteria pemeriksaan keabsahan data

⁴²Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosdakarya, 2000 hal. 178.

dengan menggunakan teknik pemeriksaan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, untuk membuktikan keabsahan data, yaitu dengan kehadiran peneliti sebagai instrumen itu sendiri, mencari tema atau penjelasan pembanding atau penyaing, membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, mengadakan wawancara dari beberapa orang berbeda, menyediakan data deskriptif secukupnya, dan diskusi dengan teman-teman sejawat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Gambaran Umum SMP Panca Budi Medan

Menyoroti tentang sekolah menengah pertama (SMP) Panca Budi Kota Medan, maka untuk memperpleh gambaran yang jelas maka berikut ini penulis menggunakan tentang beberapa hal sehubungan dengan keadaan sekolah tersebut.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah SMP Panca Budi berdiri sejak tahun 1967, berlokasi di Gedung E Kompleks Yayasan Panca Budi Medan. Pada awalnya jumlah kelas yang dimiliki masih relatif kecil dan sedikit, namun saat ini SMP Panca Budi telah memiliki rombongan belajar yang lebih besar dan banyak dibanding tahun-tahun sebelumnya. Dalam usianya yang ke 51, SMP Panca Budi telah mengalami berbagai perubahan termasuk perubahan status akreditasi sekolah dengan nilai 94 peringkat A.

Perubahan dan perbaikan menuju penyempurnaan terus menerus dilakukan, baik itu perubahan kurikulum dan pengimplementasiannya, penciptayaan budaya sekolah, hingga pengembangan pembelajaran model SKS. Kesemuanya merupakan wujud dalam memanfaatkan peluang dan tantangan yang diberikan oleh pemerintah kepada SMP Panca Budi sebagai perwujudan Manajemen Berbasis Sekolah yang telah dilakukan dengan segala dinamika organisasi yang terjadi

a) Visi dan Misi SMP Panca Budi Medan

Visi:

Menjadikan SMP yang unggul dalam prestasi, mandiri, terampil, beriman, bertaqwa, berkarakter, dan berwawasan global (ASEAN) pada tahun 2022.

Misi:

1. Menghasilkan peserta didik yang berprestasi pada tingkat regional, nasional, maupun internasional.
2. Menciptakan peserta didik yang mandiri dan terampil melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
3. Menanamkan keimanan dan ketakwaan peserta didik melalui pengamalan ajaran agaman.
4. Mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang berkarakter dan berwawasan global.
5. Menjalin kerjasama yang harmonis antar warga sekolah, dan lembaga lain yang terkait.

b) Tujuan sekolah SMP Panca Budi Medan

1. Mengembangkan sistem seleksi penerimaan siswa baru dan melakukan pembinaan pada siswa baru.
2. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan program pendidikan untuk mendukung PBM dan hasil belajar nilai siswa.

3. Menjalin kerjasama *inetworking* dengan *stake holder*, lembaga pendidikan dan dunia usaha/industry dalam rangka pengembangan pendidikan yang berprestasi, mandiri, terampil, beriman, bertakwa, berkarakter, dan berwawasan global.
4. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang unggul berdasarkan potensi, minat dan bakat siswa.
5. Menciptakan siswa yang unggul dari seluruh informasi pembelajaran sesuai dengan kompetensinya.
6. Meningkatkan peran serta warga sekolah, orang tua, siswa, dan pemerintah dalam pengembangan pengelolaan sekolah yang ramah lingkungan.

c) Keadaan Siswa, Guru, dan staff pegawai SMP Panca Budi Medan

Gambaran umum siswa, guru, dan staff pegawai di SMP Panca Budi Medan pada tahun 2019/2020 adalah sebagai berikut:

1) Data guru dan staff pegawai di SMP Panca Budi Medan

Guru merupakan tenaga pendidik dan pemberi pembelajaran di sekolah memiliki tanggung jawab penuh untuk kemajuan sekolah. Terlebih bagi mereka yang mengemban tugas sebagai wali kelas yang memiliki tanggung jawab melihat segala sesuatu yang terjadi didalam kelas serta proses perkembangan anak didiknya.

Staff pegawai disekolah di perlukan dalam suatu lembaga pendidikan karena membantu terlaksananya proses belajar mengajar serta proses administrasi sekolah dengan baik.

Tabel 1.1 Daftar Guru dan Staff Pegawai SMP Panca Budi Medan

NO	NAMA	INISIAL	JABATAN
1	Hernawan Syahputra Lubis M. A	HS	Kepala Sekolah
2	Susanti	SS	WKS 1
3	Ijtihadiah S. Pd	ID	WKS 2
4	M. Angkut Putra S.Pd.I	AP	PAI
5	Daud Kilau S.Pd.I	DK	PAI
6	Selamet Riyadi S.Pd.I	SR	PAI
7	Rafika Nisa M.Pd.I	RN	PAI
8	Siti Nurbayah S.Pd	SN	B.Indonesia
9	Tina Aprida Marpaung S.Pd	TN	B.Indonesia
10	Weni Aggraini S.Pd	WA	B.Indonesia
11	Riati S.Pd	RI	B.Ingggris
12	Tria Surya Rizqi	TS	B.Ingggris
13	Elvi Zahara	EZ	Matematika
14	Endang Sapriyani M.Pd	ED	Matematika
15	Sheila Khairuna Pulungan S.Pd	SK	Matematika
16	Yuzad Drs	YU	Matematika
17	Ida Eriyani S.Pd.I	IE	IPA
18	Rahmayani Rangkuti M.Pd.I	RY	IPA
19	Yusnanidar Purba S.Pd	YP	IPA
20	Rahma El Yunusiyah M.Pd	RY	PPKN
21	Muhammad Faizal S.Pd	MF	PPKN/IPS

22	Muri Alamsyah S.Pd	MA	IPS
23	Oliveti Jurnalina S.Pd	OJ	Prakarya
24	Dian Astuti S.Pd	EP	Seni Budaya
25	Eka Puji Lestari S.Pd	EP	Penjas Orkes
26	Ismayardi S.Pd	IY	Penjas Orkes
27	Wulandari S.Kom	WD	TIK

1. Data Siswa SMP Panca Budi Medan

Jumlah seluruh siswa siswi SMP Panca Budi Medan berdasarkan data tahun pelajaran 2019/2020 berjumlah 465 siswa. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Siswa SMP Panca Budi Medan

NO	KELAS	MURID			ROMBEL
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	
1	I	75	79	154	2
2	11	75	79	154	2
3	III	76	81	157	4
Jumlah seluruh siswa kelas I-III				465swa	8

2. Identitas Sekolah SMP Panca Budi Medan

Nama Sekolah : SMP Panca Budi Medan
NSM : 111212710048
NPSN : 70718835
Tahun Berdiri :
Izin Oprasional : Nomor 932 tanggal 02 Juni 1996
Waktu Belajar : Pagi
Alamat Sekolah : Jl. Jendral Gatot Subroto km.4,5
Kelurahan : Medan Sunggal
Kode Pos : 20123
No.Akta Notaris : 3
No.Telp Yayasan : 081376763177
Organisasi Penyelenggara : Yayasan
Nama Kepala Sekolah : Hernawan Syahputra Lubis, M.A
Kepemilikan Yayasan : Luas tanah 5 Hektar

3. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Panca Budi Medan

Tabel 1.3 Keadaan Saprasi di SMP Panca Budi Medan

No.	Jenis	Kuantitas	Kualitas
1.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2.	Ruang Wakasek	1	Baik
3.	Ruang Tata Usaha	1	Baik
4.	Ruang BP	1	Baik

5.	Ruang Guru	1	Baik
6.	Ruang UKS	1	Baik
7.	Perpustakaan	1	Baik
8.	Laboratorium Kimia	1	Baik
9.	Laboratorium Fisika	1	Baik
10.	Laboratorium Biologi	1	Baik
11.	Ruang Komputer	1	Baik
12.	Kamar mandi (Toilet)	4	Baik
13.	Lapangan Olahraga	3	Baik
14.	Lapangan Upacara	1	Baik
15.	Tempat Parkir	1	Baik

Selain itu, sekolah SMP Panca Budi Medan juga mempunyai kegiatan ekstrakurikuler yang di kembangkan untuk pembentukan karakter siswa dan mengembangkan bakat sesuai dengan kemauan dan kemampuan siswa antara lain: Mengaji, Vokal, Puisi, PMR, Kewirausahaan, Badminton, Karate, Sepak Bola, Futsal, Seni Lukis, Klub Matematika, Klub Biologi, Klub Fisika, Klub IPS, Klub Literasi, Klub Bahasa Inggris, Klub Tari, Klub Musik Islami, Klub KKD, Klub Teater. Adapun kegiatan rutin yang dilakukan siswa merupakan Apel Pagi yang di adakan setiap senin 2 minggu sekali, hari besar Islam seperti Maulid nabi Muhammad SAW dan pembagian rapot.

4. Tata Tertib SMP Panca Budi Medan

a. Tata Tertib Guru

1. Wajib hadir 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan mengikuti *breafing* pagi.
2. Menjalankan syariat Islam seperti shalat berjamaah.
3. Memberi konfirmasi jika berhalangan hadir.
4. Menyerahkan tugas harian untuk siswa jika berhalangan hadir.
5. Mendatangi absen atau daftar hadir setiap hari.
6. Tidak meninggalkan sekolah tanpa izin an konfirmasi terlebih dahulu.
7. Bertanggung jawab atas ketertiban sekolah baik didalam ataupun diluar sekolah.
8. Berpartisipasi dan aktif dalam menjalankan program sekolah.
9. Dapat menjadi suri tauladan bagi siswa.
10. Patuh dan taat pada peraturan.

b. Tata Tertib Siswa

1. Siswa hadir 10 menit sebelum pelajaran dimulai.
2. Siswa yang berhalangan hadir kesekolah agar mengkonfirmasi pada wali kelas atau guru yang bersangkutan.
3. Siswa wajib memelihara dan menjaga ketertiban dan menjunjung tinggi nama baik sekolah.
4. Siswa menerima pelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

5. Siswa wajib menjaga budaya sekolah.
6. Siswa wajib berpakaian lengkap dengan atribut yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.
7. Patuh dan taat pada peraturan.

c. Sanksi Bagi yang Melanggar

1. Mendapat peringatan langsung dari kepala sekolah atau yayasan.
2. Mendapat teguran melalui surat peringatan SP
3. Dikeluarkan dari sekolah.
4. Mendapat hukuman yang telah ditetapkan dari pihak sekolah.
5. Pemberitahuan kepada pihak orang tua atau wali siswa secara lisan maupun tulisan.
6. Di skorsing dari sekolah.

Terwujudnya SMP yang Unggul dalam Prestasi, Mandiri, Terampil, Beriman, Bertaqwa, Berkarakter dan Berwawasan Global (ASEAN) Tahun 2022.

MISI

1. Mewujudkan pendidikan yang menghasilkan peserta didik yang berprestasi pada tingkat regional, nasional maupun internasional.
2. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
3. Menanamkan Keimanan dan Ketakwaan peserta didik melalui pengamalan ajaran agama.
4. Mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang berkarakter dan tanggap terhadap lingkungan yang berwawasan global.
5. Menciptakan budaya dan lingkungan yang bersih, asri, nyaman, serta hemat energy.

6. Menjalinkan kerjasama yang harmonis antar warga sekolah, dan lembaga lain yang terkait.

INDIKATOR VISI

1. Terwujudnya prestasi peserta didik pada tingkat regional, nasional maupun internasional.
2. Terwujudnya kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, kewirausahaan, dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
3. Terwujudnya Keimanan dan Ketakwaan peserta didik melalui pengamalan ajaran agama.
4. Terwujudnya peserta didik yang berkarakter dan tanggap terhadap lingkungan yang berwawasan global.
5. Terwujudnya budaya dan lingkungan yang bersih, asri, nyaman, serta hemat energy.
6. Terwujudnya kerjasama yang harmonis antar warga sekolah, dan lembaga lain yang terkait.

B. Temuan Khusus

1. Implementasi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Pai

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk bersedia melakukan kerja secara bersama-sama, dalam upaya pencapaian tujuan visi dan misi. Kepemimpinan memiliki sejumlah tugas dan fungsi, salah satunya sebagai motivator. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah sebagai tugasnya harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan kariyawanya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan yang efektif. Hal tersebut sesuai dengan fungsi kepemimpinan seperti memandu, menuntun,

membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik, memberi supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan. Seperti yang dituturkan oleh kepala sekolah SMP Panca Budi bapak Hernawan Syahputra Lubis M.A:⁴³

- “Motivasi ini, bicara tentang dorongan, memberikan semangat, jadi motivasi itu banyak indikatornya yang pertama : bagaimana mengajak seseorang untuk melakukan sesuatu, seperti mengajak orang, berarti kepala sekolah sebagai manager harus punya seni mengajak orang supaya mau mengerjakan seperti yang kepala sekolah inginkan. Nah berbagai guru dan pegawai itu tentunya punya motif-motif yang berbeda beda dan tidak ada yang sama, ada motifnya bekerja karna ketulusan, ada juga motifnya karna ingin jabatan dan sebagainya, maka motif ini dikumpulkan diseragamkan menjadi sebuah motivasi yang bias mendorong untuk semua dapat bekerja.
- a) motif yang dilakukan kepala sekolah adalah pembinaan disiplin, memberikan contoh teladan yang baik artinya kalau kepala sekolah datang jam 05:00 wib subuh misalkan, paling tidak gurunya jam 06:00 wib sudah datang, kalau masuknya 06:15 jadi guru sudah sampai pukul 07:00.
 - b) pemberian motivasi bagi bawahan yang berprestasi baik. Pemberian motivasi ini adalah berupa pujian dan dukungan bagi para guru Pai agar lebih semangat dalam kerjanya. Artinya, beberapa guru sama juga seperti siswa ketika dia melakukan yang baik berilah pujian supaya dia termotivasi agar melakukan yang baik dan berulang-ulang sehingga lebih baik.
 - c) Pemberian penghargaan, dengan memberikan bonus bagi guru Pai yang berprestasi, memberikan dorongan melalui insentif, kepala sekolah bekerja sama dengan yayasan untuk dapat menjembati pemberian insentif sebagai daya dorong untuk para guru dan pegawai supaya lebih bekerja lebih giat lagi.
 - d) memberikan motivasi secara spiritual, motivasi spiritual ini adalah mengingatkan kepada bapak ibu guru bahwa bekerja ikhlas lillahi ta’ala, memberikan semangat yang luar biasa”.

Seorang pemimpin akan memiliki gaya kepemimpinan tertentu dan memiliki motivasi yang ada didalam dirinya. Kepemimpinan itu sendiri

⁴³Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Hernawan Syahputra i SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib

membangkitkan motivasi kerja terhadap diri pimpinan dan juga bawahan. Jika kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kinerja kepala sekolah di SMP Panca Budi Medan, maka kepemimpinan tersebut mempengaruhi motivasi kerjanya.

Kepala sekolah sebagai pembangkit minat (*motivator*) mampu memelihara keharmonisan dalam bekerja, agar bisa memahami permasalahan bawahan, memberikan penghargaan, pujian, dorongan dan memberikan kepuasan. Kemampuan dalam memelihara hubungan antar pribadi digunakan untuk memahami kebutuhan atau kesulitan bawahan dalam melaksanakan tugas, sehingga apabila kebutuhan terpenuhi maka bawahan akan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik, dan hal ini merupakan kepuasan juga bagi kepala sekolah. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah ibu Ijdihadiyah bagian kesiswaan tentang implementasi kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pai yang ada di SMP Panca Budi Medan, beliau mengatakan:⁴⁴

“kinerja kepala sekolah salah satunya ialah untuk memotivasi para guru dan wakil 1 juga terlibat sebagai motivator dan supervator artinya perpanjangan kepala sekolah dalam proses meningkatkan pembelajaran siswa, kemudian pembinaan, dan kemudian memberikan motivasi yaitu berupa dorongan untuk mengikuti pendidikan berjenjang kembali dari S1-S2, dan terlibat dalam kegiatan yang sifatnya tidak hanya intern didalam tapi juga diluar. Dan itu semua fungsi dari untuk meningkatkan kompetensi guru Pai untuk bisa mengaplikasikan lebih baik kepada siswa/siswi”.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga di pengaruhi oleh berbagai factor, baik factor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lingkungan. Dari berbagai factor tersebut, motivasi merupakan suatu factor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan factor-faktor lain kearah peningkatan

⁴⁴Hasil Observasi dan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah ibu Ijtadiyah SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib

kinerja guru Pai. Oleh sebab itu, motivasi menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan sekolah. Keberadaan motivasi dalam diri seseorang sangat penting diketahui dan dipahami, untuk kemudian dikembangkan guna tujuan-tujuan organisasi. Dengan factor-faktor pendukung lainnya, misalnya kedisiplinan, kesejahteraan, pemberdayaan dll.

Kepala sekolah sebagai motivator, dan kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru Pai dalam melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditimbulkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB). hal ini dikemukakan oleh bapak Angkut Putra selaku Guru PAI dan pembimbing pramuka disekolah mengatakan bahwa:⁴⁵

“usaha beliau untuk meningkatkan semangat kami, motivasi kami, bagaimana cara kami melakukan pembelajaran yang mampu mengelola kelas, menguasai keadaan anak-anak, sehingga pembelajaran bisa kami laksanakan dengan efektif, lancar, maksimal, dan baik. Salah satu usaha yang dilakukan beliau yang sering saya rasakan yaitu:

- a) beliau sering kali memberikan motivasi seperti acara-acara seminar tentang kependidikan meningkatkan mutu kualitas seorang orang guru, maka beliau sering menyerukan kepada kami untuk mengikutinya, bahkan saya sendiri ada beberapa kali mengikuti seminar tentang kependidikan.
- b) seketika kami guru pai mungkin ada sedikit permasalahan atau benturan yang tidak begitu menguasai anak-anak atau hal yang lainnya maka beliau sering kali mengajak kami untuk berdiskusi, mencari solusi bagaimana cara kami itu biasa mampu mengatasi masalah, dan solusi itu kami dapatkan dengan semangatnya yang diberikan oleh beliau.

⁴⁵Hasil Observasi dan Wawancara dengan Guru Pai Bapak Angkut SMP Panca Budi Medan pada tanggal 18 Agustus 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib

- c) pendekatan terhadap kami sebagai guru pai, beliau merangkul kami, mengajak kami, mendidik kami, membiasakan kami untuk selalu berdiskusi dan harus selalu menerima perubahan untuk kemajuan kami”.

Guru PAI SMP Panca Budi Medan yang bernama bapak Angkut Putra sudah berusaha untuk lebih baik alam menjalankan tugas sebagai pendidik, ini karena kemampuan yang dimilikinya dan tidak terlepas dari kinerja, dan motivasi yang diberikan kepala sekolah, untuk memantau, memberi motivasi, dan dukungan kepada guru Pai dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan baik. Untuk itu kepala sekolah harus bisa meningkatkan kinerjanya supaya kenyamanan yang didapat guru akan beres kepada semangatnya dalam melaksanakan pembelajaran. Bukan hanya bapak Angkut saja yang berkata seperti itu, juga seperti yang di katakana bapak Selamat Riadi, beliau mengatakan:⁴⁶

“iya benar, beliau selalu memberikan motivasi berupa semangat atau dorongan, seperti datang tepat waktu, beliau selalu mengingatkan untuk hal itu. Lalu beliau juga selalu memberikan motivasi berupa pujian, dan kemudian beliau memberikan motivasi berupa insentif dan terakhir beliau juga selalu mengingatkan tentang bekerja itu harus ikhlas. Dan dialam pembelajaran beliau juga memberikan motivasi berupa sarana prasaran yang begitu lengkap seperti: wifi, infokus, dll.”

Dari paparan wakil kepala sekolah dan para guru-guru Pai diatas, dapat penulis simpulkan bahwasanya kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pai sesuai dengan dibab II hal 15-20 tentang kinerja kepala sekolah yang wajib dilakukan Motivasi dapat berlangsung secara efektif jika pimpinan dapat menghadapi hambatan-hambatan yang sering muncul dalam melakukan motivasi. Seorang pemimpin apabila ingin memotivasi bawahanya dalam organisasi atau

⁴⁶Hasil Observasi dan Wawancara dengan Bapak Selamat Riadi SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib

lembaga, perlu mengetahui cara pemberian motivasi yang tepat. Karena jika pemberian motivasi tidak sesuai dengan apa yang di butuhkan maka maksud dan tujuannya akan terlambat.

Perlu dikethui ada beberapa hal yang dapat menumbuhkan motivasi guru Pai. Lingkungan yang kondusif, akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium serta mengatur lingkungan kerja sekolah yang menyenangkan juga akan membangkitkan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

Berdasarkan hasil data penelitian dari observasi dan wawancara tersebut diketahui bahwa guru Pai mengungkapkan harapan motivasi itu akan terus menerus dilakukan dan bila perlu ditingkatkan lagi, meskipun sudah ada fasilitas dari internal maupun eksternal dan motivasi itu harus tetap di lanjutkan lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang peneliti temukan pada rumusan masalah yang kedua tentang implementasikinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pai di SMP Panca Budi Medan adalah:

- a. Kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru pai yaitu pembinaan disiplin dengan memberikan contoh yang baik, seperti datang tepat waktu serta menaati peraturan-peraturan sekolah.

- b. Pemberian motivasi kepada guru pai dengan dukungan, pujian ataupun berupa jabatan.
- c. Kepala sekolah memberikan penghargaan, dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi.
- d. Kepala sekolah memeberikan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. Karena sarana dan prasarana yang lengkap akan mendukung proses pembelajaran para guru paia dan siswa disekolah.
- e. Dan kepala sekolah menciptakan persepsi yang baik disekolah, dengan adanya diskusi dan silaturahmi yang dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru paid an kariawan.
- f. Kemudian kepala sekolah memberikan motivasi yaitu berupa dorongan untuk mengikuti pendidikan berjenjang kembali dari S1-S2, dan terlibat dalam kegiatan yang sifatnya tidak hanya intren didalam tapi juga diluar.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Meotivasi Guru Pai

1. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam memotivasi guru pai

Kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru pai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja guru dan memotivasi kinerja guru sudah berjalan cukup baik yaitu dapat dilihat dari kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan- kegiatan sekolah yang dipegang antara lain memberikan motivasi kepada guru Pai, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan memberikan hadiah, kepercayaan, dan pujian. Motivasi positif berupa pujian menurut beliau merupakan hal sederhana yang diucapkan oleh seseorang namun berdampak positif bagi

orang yang diberikan pujian, terutama pujian yang membangun yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang. Berdasarkan dengan wawancara kepala sekolah SMP Panca Budi bapak Hernawan Syahputra Lubis, M.A, beliau mengatakan bahwa Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam memotivasi guru pai yaitu:⁴⁷

- a) faktor penghambatnya ialah faktor ini terbagi dua faktor internal dan faktor eksternal
faktor *internal* yang berasal dari diri kepala sekolah itu sendiri misalkan rasa malas tumbuh, bosan dan kemudian siswa, orang tua murid, dan ada juga dari saran prasarana, dan beberapa temuan dilapangan ada beberapa guru dan pegawai yang terlambat dan hampir tidak sama untuk berjalan melalui koridor untuk mencapai tujuan yang sama. jadi faktor penghambatnya cenderung kepada personil guru. Faktor *eksternal* faktor dari luar kurangnya kordinasi dengan yayasan maupun dinas pendidikan, kadang-kadang kordinasi ini terputus komunikasi sehingga menghambat kinerja.
- b) Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru Pai. Komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru sangat penting untuk pencapaian visi dan misi sekolah.
- c) Kurangnya partisipasi guru kepada kepala sekolah belum maksimal. Hal ini dapat diketahui pada saat rapat, belum semua guru berni menyampaikan pendapat dan saran. Guru yang lain hanya diam mendengarkan”.

Dalam upaya meningkatkan motivasi guru pai di SMP Panca Budi Medan belum sepenuhnya berjalan maksimal.Salah satunya disiplin kerja yang masih kurang. Hal ini disebabkan kesadaran dan persepsi masing-masing individu guru yang beraneka macam.Oleh karena itu untuk memberi motivasi kepada guru, kepala sekolah hendaknya berkomunikasi yang baik, karena komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru pai sangat penting untuk mencapai visi

⁴⁷Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Hernawan Syaputra di SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 13.00-14.00 Wib

dan misi yang sekolah tuju. Sebagaimana yang di paparkan oleh Wakil Kepala Sekolah bagian kesiswaan Miss Diah:

“hambatannya itu hanya dikomunikasi, bagaimana kita mengkomunikasikan dan mengkondisikan kondisi diri kita agar kita bisa berinteraksi. Dengan ineraksi yang baik saya fikir tidak ada masalah untuk pencapaian tujuan sekolah tadi. Dan komunaksi ini juga banyak latar belakangnya misalnya malu-malu, segan, akhirnya apa yang ingin kita ketahui tidak bisa terlaksanakan, dan saya fikir Cuma itu saja hambatannya, lai dari pada itu tidak ada”.⁴⁸

Berdasarkan hasil data peneliti dari observasi dan wawancara, diketahui bahwa komunikasi wakil kepala sekolah dengan guru pai masih kurang maksimal. Meskipun kepala sekolah sebagai seorang pemimpin telah memulai untuk berkomunikasi dengan bawahannya, akan tetapi para guru pai masih ada yang kurang menanggapi sehingga kesan yang didapatkan sebatas komunikasi satu arah. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah ibu Susanti S.Pd bagian pendidikan dan kurikulum tentang implementasi kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pai yang ada di SMP Panca Budi Medan, beliau mengatakan:

“beliau juga mengatakan penghambatnya itu tidak ada, hanya saja kendalanya Cuma sedikit contohnya ketika anak-anak hendak ekscool ada beberapa orang tua menjemputi anaknya, padahal orang tua tau itu jadwal ekscool anaknya jadi faktornya itu dari orang tua sendiri, juga kurangnya dukungan dari orang tua.”

Dari paparan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah diatas, dapat penulis simpulkan bahwasanya hambatan kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru Pai sesuai dengan dibab II hal 26-33 tentang hambatan kinerja kepala sekolah

⁴⁸Hasil Observasi dan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah ibu Ijtidahyah SMP Panca Budi Medan pada tanggal 7 September 2020, Pukul 11.00-12.00 Wib

dalam memotivasi guru Menurut Owen yang dikutip oleh Mulyasa (2005 : 144), “ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.” Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan hasil data peneliti dari observasi dan wawancara, diatas, dapat penulis simpulkan bahwasanya hambatan dalam memotivasi guru pai, diketahui bahwa komunikasi kepla sekolah dan teem manajerial kepada orang tua murid harus di perbaiki lagi, karena komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan orang tua sangat penting untuk mencapai visi dan misi yang sekolah tuju. Untuk itu Seorang pimpinan apabila ingin memotivasi bawahannya dalam organisasi, perlu mengetahui cara pemberian motivasi yang tepat. Karena jika pemberian motivasi tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan maka maksud dan tujuannya akan terhambat.

Hasil penelitian yang peneliti temukan pada rumusan masalah yang ketiga tentang faktor penghambat kepala sekolah dalam memotivasi guru pai adalah

a. Disiplinya kerja yang kurang

Upaya kepala sekolah untuk mengatasi ini dengan cara pendekatan dan pembinaan merupakan salah satu cara yang efektif agar guru Pai bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Bapak Hernawan Syahputra selaku Kepala Sekolah SMP Panca Budi Medan menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan sekolah, beliau mengingatkan para guru untuk memetuhi peraturan. Beliau juga memberi contoh untuk dating lebih tepat waktu sehingga dapat melihat langsung siapa saja guru

pai yang datang terlambat. Hal ini dimaksud agar yang datang terlambat merasa malu dan secara tidak langsung bersifat sebagai teguran.

Oleh karena itu diketahui bahwa kedisiplinan belum menjadi kebiasaan. Hal ini tentu menjadi suatu hambatan yang fatal di dunia pendidikan apabila dibiarkan saja, sebab sebagai pendidik sudah seyoganya guru pai memberikan contoh yang baik. Maka upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu berinisiatif untuk melakukan pembinaan disiplin kerja.

b. Menjalinkan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru Pai.

Komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap visi dan misi sekolah. Bapak Hernawan Syahputra selaku Kepala Sekolah menyatakan bahwa beliau berupaya menjalin komunikasi yang baik dengan guru pai, walaupun hanya sekedar bertegur sapa di sekolah. Beliau juga membuka pintu jika ada guru pai yang ingin bertamu atau keperluan dan untuk sekedar berbincang-bincang di rumah ataupun di kantor. Beliau juga mendekati diri dengan guru yang tertutup, sesekali beliau bertanya kepada guru tersebut tentang kesulitan yang dialami tugasnya.

Berdasarkan hasil data penelitian dari observasi dan wawancara tersebut diketahui bahwa sikap pendekatan diri kepala sekolah dalam bentuk komunikasi sangat diperlukan meski dapat memunculkan persepsi negative. Menurut kepala sekolah, hal ini pertama yang perlu dijalin kepada para guru pai yaitu komunikasi yang baik.

c. Memberikan motivasi berupa penyemangat dan arahan.

Kata-kata motivasi sebagai penyemangat dan pengarahan sangat diperlukan oleh para guru pai untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah harus memberikan motivasi dan arahan kepada para guru agar kinerja guru meningkat. Bapak Daud Kilau berkata

”biasanya kepala sekolah juga setiap bulanya memebrikan beberapa evaluasi kpda setiap guru pai tentunya kepala sekolah bertanya, apa saja kendala yang dihadapi, Jadi tentunya ketika ini dilakukan oleh kepala sekolah maka sebanrnya kami sangat terbantu, disatu sisi kami ada tempat untuk berdiskusi, disisi lain kami juga mendapat solusi dari maslah yang kami hadapin tutur beliau”.⁴⁹

Bentuk dari motivasi tersebut berupa kata-kata atau perhatian untuk para guru, misalnya memberikan arahan kepada guru tentang tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Pada waktu rapat, kepala sekolah mengarahkan dan memberi kesempatan terbuka para guru pai agar bersaing menjadi yang terbaik. Selain untk melatih keaktifan guru pai, tentu hal tersebut dapat memunculkan sifat kepemimpinan dari setiap guru sehingga suasana rapatnya aktif.

Berdasarkan hasil data penelitian dari observsi dan wawancara tersebut diketahui bahwa pentingnya motivasi dari kepala sekolah kepada guru pai dimaksudkan untuk memancing keaktifan guru agar kinerja atau visi misi sekolah tercapai.

⁴⁹Hasil Observasi dan Wawancara dengan Guru Pai Bapak Daud Kilau SMP Panca Budi Medan pada tanggal 10 Oktober 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru pai di SMP Panca Budi Medan, maka dapat disimpulkan beberapa hal berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian. Berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian tersebut, diantaranya:

1. Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru pai di SMP Panca Budi Medan yaitu:
 - a. Pengaturan lingkungan fisik, dilakukan oleh kepala sekolah dengan pembangunan, penataan lingkungan sekolah yang membutuhkan dukungan semua pihak baik secara internal maupun material. Memberikan contoh dan tindakan dalam bentuk himbauan kepada semua warga sekolah baik karyawan, guru dan siswa supaya menjaga kebersihan lingkungan sekolah dapat kondusif.
 - b. Penghargaan dari kepala sekolah dilakukan dengan memberikan ucapan atau pujian secara terbuka kepada guru pai yang berprestasi agar guru yang lain bisa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
 - c. Kinerja kepala sekolah dalam memotivasi guru pai yaitu pembinaan disiplin dengan memberikan contoh yang baik, seperti datang tepat waktu serta menaati peraturan-peraturan sekolah
 - d. Pengaturan suasana kerja oleh kepala sekolah dan team manajerial dilakukan dengan memberikan perhatian secara personal maupun

kelompok, menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan para guru pai sehingga terciptanya suasana harmonis, aman dan menyenangkan.

- e. Pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran dilakukan kepala sekolah dengan cara membenahi tata ruang untuk bekerja, melengkapi fasilitas dan media pembelajaran untuk mendukung para siswa-siswi dan guru pai dalam meningkatkan kinerjanya.
- f. Kemudian kepala sekolah memberikan motivasi yaitu berupa dorongan untuk mengikuti pendidikan berjenjang kembali dari S1-S2.
- g. Kepala sekolah memberikan dan mendorong kepada guru pai untuk ikut pelatihan/seminar tentang kependidikan agama islam.
- h. Kepala sekolah memberikan suatu diskusi kecil setiap bulanya kepada setiap guru terutama guru pai, mendiskusikan hal-hal yang menjadi kendala, kemudian kebutuhan menjadi pendorong pembelajaran.
- i. Dan kepala sekolah juga setiap bulanya memberikan beberapa evaluasi kpda setiap guru pai tentunya kepala sekolah bertanya, apa saja kendala yang dihadapi, kemudian sarana dan prasarana apa saja yang tentunya dibutuhkan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

2. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam memotivasi guru pai di SMP Panca Budi Medan, antara lain:
 - a. Disiplin kerja yang kurang, hal ini dapat diamati dengan adanya guru yang terlambat tiba disekolah, berdampak kepada keterlambatan jam mengajar dalam proses pembelajaran.
 - b. kurangnya kordinasi dengan yayasan maupun dinas pendidikan, kadang-kadang kordinasi ini terputus komunikasi sehingga menghambat kinerja/ mis komunikasi.
 - c. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru Pai kurang maksimal. Karena komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru sangat penting untuk pencapaian visi dan misi sekolah.
 - d. Kurangnya partisipasi guru kepada kepala sekolah belum maksimal, hal ini dapat diketahui dengan sedikit guru yang bertanya atau memberikan respon ketika kepala sekolah memberikan arahan dan mempersilahkan untuk bertanya.
3. Kinerja kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam memotivasi guru pai di SMP Panca Budi Medan
 - a. Pembinaan disiplin kepala sekolah dengan cara mmemberi contoh keteladanan sikap disiplin dalam bekerja, himbauan, teguran dan sanksi yang telah disepakati bersama,
 - b. Melakukan komunikasi persuasive yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan mendekati diri, berkomunikasi dengan para guru

pai agar tercipta komunikasi dengan para guru pai agar tercipta komunikasi yang baik

- c. Memberikan motivasi sebagai penyemangat dan arahan dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberi kata-kata motivasi, mengarahkan guru dan pendekatan dengan maksud memotivasi guru agar bekerja lebih baik lagi.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang di paparkan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak sekolah agar hal-hal yang sudah di implementasikan dapat di tingkatkan dan di kembangkan lagi dan hal-hal yang kurang baik dapat diperbaiki dengan seksama. Adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi kinerja kepala Sekolah SMP Panca Budi Medan
 - a. Hendaknya kepala sekolah SMP Panca Budi dapat mempertahankan dan meningkatkan serta mengembangkan kinerja dalam memotivasi guru pai yang sudah di laksanakan dan lebih mentertibkan lagi peraturan sekolah yang ada, agar para guru pai dapat lebih melaksanakan kinerjanya yang lebih baik sehingga membentuk kebiasaan dan budaya yang baik pula. Dan perlunya menambah pengalaman, pengetahuan dan peningkatan kualitas diri agar dapat menemukan solusi dari setiap hambatan yang dihadapi.
 - b. Kepala sekolah perlu memberikan reward atau penghargaan terhadap guru atas kinerjanya. Sehingga tujuan dari peningkatan motivasi dan kinerja dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Pemberian motivasi harus disesuaikan dengan kondisi para guru sehingga proses kepemimpinan dapat lebih bermanfaat.

2. Bagi para guru pai di SMP Panca Budi Medan

- a. Guru pai sebaiknya memulai bersikap terbuka, mendekonstruksi cara berfikir dalam menyikapi perbedaan, dan disiplin dalam bekerja sama dengan kepala sekolah agar pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal.
- b. Guru pai sebaiknya memperhatikan dan menaati arahan maupun aturan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan yang diharapkan dapat terwujud
- c. Komunikasi guru dengan kepala sekolah perlu ditingkatkan agar terjalin hubungan yang baik, sehingga hambatan dalam bekerja dapat diungkapkan untuk kemudian solusi bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifinsyah, A., Ryandi, R., & Manshuruddin, M. (2019). Pesantren Religious Paradigm: Aqeedah, Plurality, and Jihad. *The Journal of Society and Media*, 3(2), 278-298.
- Made Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 44-45.
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, 2013, hal. 140.
- Made pidarta, *Landasan Kependidikan Sitimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta:Rineka Cipta, 2009, hal. 44-45.
- Ependi, R. (2019). Modernisasi Pendidikan Islam: Latar Belakang, Cakupan Dan Pola. *Jurnal Al-Fatih*, 2(1), 79-96.
- Fuji Rahmadi, P., MA CIQaR, C., Munisa, S., Ependi, R., Rangkuti, C., Rozana, S., ... & Kom, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sekolah Terintegrasi Berbasis Sistem Informasi. Merdeka Kreasi Group.
- Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta : Balai Pustaka, 2004, hal. 39
- Lihat, Imam Munawir, *Azas-azaskepemimpinandalamislam* ,Surabaya; Usaha Nasional; tt, hal. 13
- Lubis, S. (2018). Tharekat Naqshabandiyah Kholidiyah Saidi Syekh Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, MA di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 3(1).
- Wahyudi, *KepemimpinanKepalaSekolahDalamOrganisasiPembelajaran*, Bandung :Alfabeta, 2009, hal, 63.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1988, hal.351.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*, Jakarta : Salemba empat, 2008, hal, 222
- Sodang P. Siagian, *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002, hal 78
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 112.
- Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2017, hal 162.

- Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*, Yogyakarta: LKS, 2009, hal. 107-108.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Guru dan Dosen, pasal 1 , ayat (1), Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hal, 3.
- Maksudin, *Pengembangan Metodologi Pendidikan Agama Islam Pendekatan Dialektik*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.2015 hal. 10
- Maksudin, *Pengembangan Metodologi Pendidikan Agama Islam Pendekatan Dialektik* , Yoyakarta. Pustaka Pelajar. 2015, Hal. 12
- Novan dkk, *Pendidikan Karakter Berbasis Iman dan Taqwa*, Yogyakarta: Teras, 2012, hal 99-101.
- Dharma Surya, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Ditjen PMPTK Kemendiknas, 2008, hal, 9.
- H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta, 1998 hal, 80 Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung : CV. Mandar Maju, 2000, hal 7
- Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007, hal 102.Jamal Ma'mur Asmani, Tips, hal 215-220
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013, hal. 172.
- Syahrum dan Salim, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2007, hal. 46.
- Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahanya*, Bandung : Diponegoro, 2005, hal 250.
- Mathew B. M dan A.M Hubberman, *Analisis Data Kualitatif*.Jakarta : UI Press, 1992, hal. 16.
- Sodang P. Siagian, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 1999, hal. 13.
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta : Grasindo,2002, hal. 70.
- Abdul Aziz, *Orientasi Pendidikan Agama di Sekolah*, Yogyakarta : Teras, 2010, hal, 5-9
- Abdul Majid, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011. hal, 26.

Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* Jakarta: CV. Haji Masagung, 1995 , hal. 61

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah bapak Hernawan Syaputra Lubis SMP Panca Budi Medan pada tanggal 22 Juli 2020, Pukul 11.00- 12.30 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah ibu Ijtihadiah SMP Panca Budi Medan pada tanggal 7 September 2020, Pukul 11.00-12.30 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan ibu Susanti SMP Panca Budi Medan pada tanggal 7 September 2020, Pukul 12.30-13.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Hernawan Syaputra di SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah ibu Ijtihadiah SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Guru Pai Bapak Angkut SMP Panca Budi Medan pada tanggal 18 Agustus 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Bapak Selamat Riadi SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Hernawan Syaputra di SMP Panca Budi Medan pada tanggal 2 September 2020, Pukul 13.00-14.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah ibu Ijtihadiah SMP Panca Budi Medan pada tanggal 7 September 2020, Pukul 11.00-12.00 Wib.

Hasil Observasi dan Wawancara dengan Guru Pai Bapak Daud Kilau SMP Panca Budi Medan pada tanggal 10 Oktober 2020, Pukul 10.00-12.00 Wib.

Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosdakarya, 2000, hal. 132.

Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Rosdakarya, 2000 hal. 178.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta 1990. hal. 97

Abdul Majid, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2006, hal. 87.

<https://kbbi.web.id/laksana-diakses-pada-05-november-2019> 20.00 wib)

Wahjosumidjo, op. cit., hal. 83

Wahjosumadjo, op. cit., hal. 72.

Ibid. hal 8

Ibid. hal 9

Ibid,hal. 189.

Ibid, hal. 18.

Ibid, hal. 18