

**PERSEPSI GURU TERHADAP PELAKSANAAN
FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI SMK NEGERI 1 PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Jurusan Teknik Otomotif Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh:

**ISMANSYAH
NIM. 1108497**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF
JURUSAN TEKNIK OTOMOTIF
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

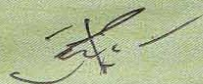
**PERSEPSI GURU TERHADAP PELAKSANAAN
FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR
DI SMK NEGERI 1 PADANG**

Nama : Ismansyah
Nim/Bp : 1108497
Program Studi : Pendidikan Teknik Otomotif
Jurusan : Teknik Otomotif
Fakultas : Teknik

Padang, 01 Juni 2012

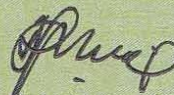
Disetujui Oleh

Pembimbing I



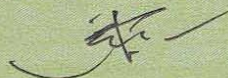
Drs. Martias, M.Pd
NIP.196408011992031003

Pembimbing II



Drs. Faisal Ismet, M.Pd
NIP. 194915121976021002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Otomotif



Drs. Martias, M.Pd
NIP. 196408011992031003

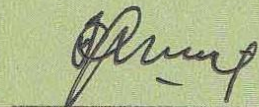
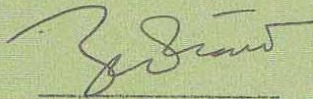
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Teknik Otomotif Jurusan Teknik Otomotif Fakultas
Teknik*

Judul : Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Fungsi
Kepala Sekolah Sebagai Motivator
Di SMK Negeri 1 PADANG
Nama : Ismansyah
BP/NIM : 1108497
Program Studi : Pendidikan Teknik Otomotif
Jurusan : Teknik Otomotif
Fakultas : Teknik

Padang, 01 Juni 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Marius, M.Pd	
Sekretaris	: Drs. Faisal Ismet, M.Pd	
Anggota	: Drs. Budian Sahala, MM	

ABSTRAK

Ismansyah : Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMK Negeri 1 Padang”.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih kurangnya perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan sekolah terutama guru. Kepala sekolah kurang mengontrol guru-guru dalam membuat persiapan mengajar, kepala sekolah kurang melibatkan guru-guru dalam kegiatan perencanaan program sekolah, kurang meratanya pembagian tugas yang dibebankan kepada guru, dan kepala sekolah kurang memberikan arahan kepada guru tentang tugas-tugasnya. Sebagaimana kita ketahui, motivasi guru dalam melaksanakan tugas, tidak selamanya muncul dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara optimal, tetapi juga membutuhkan dorongan dari luar dirinya. Terutama kepemimpinannya disekolah yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah selaku sebagai pimpinan harus mampu menggerakkan pendidikan dan tenaga kependidikan lain supaya melaksanakan tugas secara optimal. Sebagai pimpinan kepala sekolah harus mampu melaksanakan fungsi kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran informasi tentang persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMK Negeri 1 Padang.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Padang yang masih aktif dan berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 182 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Teknik ini menghasilkan sampel yang memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi dengan sampel sebanyak 64 orang guru. Data diambil dari alat pengumpul data yang digunakan berupa angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang dikumpul tersebut dianalisis dengan cara manual dan bantuan program *Microsoft Office Excel*.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa: (1) persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dari segi pemberian penghargaan sebesar 55%, (2) persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dari segi pemberian kesempatan mengembangkan diri sebesar 74%, (3) persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dari segi pemberian hukuman sebesar 70%, dan (4) persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dari segi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebesar 74,6 %

Dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator sudah baik 68% . Oleh karena itu diperlukan peningkatan dan pembinaan yang baik terhadap faktor itu, agar pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator menjadi lebih baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang begitu besar dan nyata, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “***Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di SMK Negeri 1 Padang***”.

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Pendidikan Teknik Otomotif di Jurusan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini juga tak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Drs.Martias, M.Pd, selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, saran-saran dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Paisal Ismet M.Pd, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, saran-saran dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak, Drs.Martias, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Bapak-bapak dosen dan semua staf pengajar di Jurusan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang

4. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, serta memberikan kasih sayang yang tiada henti dalam setiap detik kehidupan penulis. Dan juga sekeluarga dan semua sanak famili yang sangat penulis sayangi dan banggakan, karena berkat do'a, arahan, dorongan dan yang telah memberikan bantuan moril dan spritual diwaktu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut memberikan petunjuk, saran, masukan, dukungan moral dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas jasa baik bapak dan ibu serta rekan-rekan semua. Amin...

Dalam penyusunan skripsi ini takkan luput dari kekhilafan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, mengharapakan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, 01 Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian.....	7
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori.....	8
B. Penelitian yang Relevan.....	26
C. Kerangka Pikir	27
D. Pertanyaan Penelitian.....	28
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	

A. Desain Penelitian.....	30
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Teknik Analisa Data.....	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	43
B. Analisa Data.....	47
C. Pembahasan	51

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA.....	57
----------------------------	-----------

LAMPIRAN – LAMPIRAN	59
----------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	32
2. Populasi Penelitian strata.....	33
3. Perhitungan Sampel.....	35
4. Penentuan Besar Sampel Berdasarkan Strata	36
5. Sifat Pernyataan.....	37
6. Kisi-kisi Angket.....	38
7. Klasifikasi Induk Reliabilitas Soal	40
8. Harga Mean	42
9. Hasil Uji coba Instrumen.....	42
10. Distribusi Data Variabel Penelitian	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian	28

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan.

Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan salah satu bagian dari pembangunan Nasional, salah satu cara untuk mencapai pembangunan dibidang pendidikan adalah dengan meningkatkan mutu melalui pembaharuan danperbaikan setiap komponen yang ikut memberikan pengaruh nyata dalam pendidikan seperti kurikulum, tenaga pendidik yang profesional, sarana dan prasarana pendidikan serta dukungan masyarakat.

Sumber daya manusia dan pendidikan merupakan dua komponen yang tidak dapat terpisahkan ini disebabkan karena pendidikan merupakan faktor penentu dan pembentuk sumber daya manusia. Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kita selalu berharap banyak pada pendidikan untuk dapat memanusiakan manusia dan dapat membuat perubahan yang signifikan pada diri individu

yang mencakup ranah kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 Bab II pasal 3 disebutkan bahwa:

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

Oleh karena itu, sekolah merupakan suatu sistem pendidikan terdiri dari beberapa komponen, seperti Kepala Sekolah, guru, murid, tenaga tata usaha. Semua komponen ini seharusnya bekerjasama dengan baik sehingga tujuan pendidikan yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal, efektif dan efisien. Setiap orang yang terlibat dalam sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab. Keberhasilan pendidikan disekolah ditentukan oleh keterlibatan segala unsur yang terkait.

Keterlibatan semua unsur tersebut harus berlandaskan pada suatu tujuan yaitu terwujudnya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala Sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan merupakan salah satu komponen yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut, Kepala Sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam keberhasilan suatu sekolah. Kemajuan suatu sekolah sangat tergantung pada fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berhasil tidaknya suatu sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah keberhasilan Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah tersebut sebagai penanggung jawab. Kemampuan melaksanakan

peranan atau fungsi Kepala Sekolah yang diikuti rasa tanggung jawab yang tinggi bukan hal yang mudah dan itu semua membutuhkan komitmen dan kesungguhan untuk melaksanakan tugas tersebut, tetapi dari hasil pengamatan dan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru SMK N 1 Padang , masih kurangnya perhatian Kepala Sekolah dalam meningkatkan kemampuan sekolah terutama guru. Kepala Sekolah kurang mengontrol guru-guru dalam membuat persiapan mengajar, Kepala Sekolah kurang melibatkan guru-guru dalam kegiatan perencanaan program sekolah, kurang meratanya pembagian tugas yang dibebankan kepada guru, Kepala Sekolah kurang memberikan arahan kepada guru tentang tugas-tugasnya.

Sebagaimana kita ketahui, motivasi guru dalam melaksanakan tugas, tidak selamanya muncul dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara optimal, tetapi juga membutuhkan dorongan dari luar dirinya. Terutama kepemimpinannya disekolah yaitu Kepala Sekolah. Kepala Sekolah selaku sebagai pimpinan harus mampu menggerakkan pendidikan dan tenaga kependidikan lain supaya melaksanakan tugas secara optimal. Sebagai pimpinan Kepala Sekolah harus mampu melaksanakan fungsi Kepala Sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Fungsi Kepala Sekolah adalah berusaha mencapai tujuan sekolah secara maksimal dengan mengikutsertakan bawahan serta memanfaatkan segala dana dan fasilitas yang ada secara efektif dan efisien. Kedudukan

Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan posisi sentral dan strategis dalam memainkan perannya untuk membentuk individu dan membentuk individu dan kelompok tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Selain itu, Kurangnya perhatian Kepala Sekolah terhadap pengaturan lingkungan kerja sehingga guru kurang bersemangat dalam bekerja seperti, masih adanya sebagian guru mengabaikan kelengkapan pembelajaran sewaktu mengadakan proses belajar mengajar. Kepala Sekolah kurang berusaha dalam membina hubungan antara sesama guru secara harmonis sehingga suasana sekolah kurang menyenangkan seperti: adanya sebagian guru yang tidak mau menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugasnya sehingga Kepala Sekolah mengabaikan guru. Kepala Sekolah kurang memberikan pujian dan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Kepala Sekolah kurang memberikan kesempatan kepada guru dalam mengembangkan pengetahuan maupun dalam mengambil suatu keputusan seperti: tidak melibatkan guru dalam mengambil keputusan.

Sebagai motivator, fungsi Kepala Sekolah lebih terfokus kepada pemberian motivasi terhadap bawahan. Guru-guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kurangnya prasarana yang mendukung proses belajar mengajar, kurangnya motivasi kerja, kurangnya perhatian Kepala Sekolah dalam hal pengembangan diri dan kurangnya pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi diduga akan bekerja

dengan baik penuh semangat dan tanggung jawab. Namun dalam pelaksanaannya dilapangan, berdasarkan wawancara dan observasi yang penulis lakukan ,penulis melihat masih rendahnya motivasi guru dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan tugas Kepala Sekolah sebagai motivator dirasakan masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai “Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMK Negeri 1 Padang ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka gejala atau permasalahan yang timbul karna kurangnya fungsi pelaksanaan Kepala Sekolah sebagai motivator yaitu:

1. Belum optimalnya Kepala Sekolah mengatur lingkungan kerja sehingga guru kurang bersemangat dalam bekerja seperti, masih adanya sebagian guru mengabaikan kelengkapan pembelajaran sewaktu mengadakan proses belajar mengajar.
2. Upaya Kepala Sekolah belum optimal dalam membina hubungan antara sesama guru secara harmonis sehingga suasana sekolah kurang menyenangkan seperti: adanya sebagian guru yang tidak mau menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugasnya sehingga Kepala Sekolah mengabaikan guru.

3. Kepala Sekolah kurang memberikan pujian dan penghargaan kepada guru yang berprestasi.
4. Kepala Sekolah kurang memberikan kesempatan kepada guru dalam mengembangkan pengetahuan maupun dalam mengambil suatu keputusan seperti: tidak melibatkan guru dalam mengambil keputusan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis menduga bahwa pelaksanaan tugas Kepala Sekolah sebagai motivator masih belum terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, penulis tertarik meneliti lebih jauh mengenai **“Persepsi Guru Terhadap Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMK Negeri 1 Padang”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator di SMK Negeri 1 Padang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, adalah untuk mengetahui gambaran informasi tentang persepsi guru terhadap:

1. Pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Padang sebagai motivator ditinjau dari pemberian penghargaan.

2. Pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Padang sebagai motivator ditinjau dari pemberian kesempatan mengembangkan diri.
3. Pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Padang sebagai motivator ditinjau dari pemberian hukuman.
4. Pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Padang sebagai motivator ditinjau dari menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan bagi:

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 (Strata Satu) di program studi Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Negeri Padang.
2. Bagi guru, sebagai masukan dalam meningkatkan motivasi kerja.
3. Kepala Sekolah, sebagai masukan dalam upaya memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.
4. Pengawas untuk membina Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai motivator.
5. Sumbangan bagi khasanah ilmu pengetahuan dan pembaca.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Persepsi

Pada dasarnya persepsi adalah suatu anggapan terhadap subjek yang ada pada lingkungannya. Banyak para ahli yang mengemukakan tentang pengertian persepsi seperti halnya menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003:51) mengemukakan bahwa Persepsi adalah pengalaman yang subjek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Menurut John (2006:116) Persepsi merupakan sebagai proses kognitif di mana seorang individu, memilih, mengorganisasikan, dan memberikan arti kepada stimulus lingkungan.

Menurut Thoha (2000:138) mengemukakan bahwa Persepsi adalah partisipasi dalam kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungan baik lewat penglihatan, pendengaran, penerimaan maupun penghayatan. Menurut T.TaniHandoko (2000:36) “Persepsi adalah suatu kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan,menfokuskan,dan sebagai kemampuan untuk pengorganisasian pengamatan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah merupakan proses mengorganisasikan, menafsirkan atau menterjemahkan kesan tentang tangkapan inderanya

oleh seseorang tentang lingkungannya. Jadi yang dimaksud persepsi guru terhadap fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah adalah tanggapan guru terhadap pelaksanaan fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah yang mengarah kepada pengungkapan, kesan dan pandangan mereka tentang pelaksanaan yang dilakukan mereka saat ini.

2. Hakikat Kepala Sekolah

Pada hakikatnya kepala sekolah merupakan salah satu komponen Pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti : disiplin sekolah, iklim budaya sekolah , dan menurunkan perilaku nakal peserta didik . Dalam pada itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Sebagai mana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Apa yang diungkapkan diatas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleknya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen Pendidikan secara utuh, secara terus menerus memperbaiki kualitas

layanan kepada peserta didik, orang tua peserta didik, pemakai lulusan, guru, karyawan, pemerintah dan masyarakat.

Sesuai dengan peraturan menteri pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007, seorang Kepala Sekolah harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus. Disamping itu Kepala Sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

3. Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator

Secara umum dalam menjalankan tugas dan kewajiban, Kepala Sekolah dituntut agar lebih mampu melaksanakan fungsi sesuai dengan proses kinerja yang telah ditetapkan padanya. Departemen pendidikan nasional menurut Mulyasa (2003:98) mengemukakan Kepala Sekolah sebagai fungsi yang dikenal EMASLIM yakni Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan motivator.

Sebagai edukator (pendidik), Kepala Sekolah dituntut untuk memajukan fungsinya dalam memimpin dan membimbing guru dalam proses belajar dan mengajar, membimbing siswa, membimbing staf mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, dan memberi contoh mengajar yang baik dan benar.

Sebagai manajer (pengelola) Kepala Sekolah dituntut untuk dapat menunjukkan fungsi menyusun program dan struktur organisasi personalia di sekolah, serta mampu mengoptimalkan tenaga guru, staf

sumber daya sekolah, dan sekaligus menjalankan fungsi sebagai manajemen secara keseluruhan.

Sebagai administrator (pengurus), Kepala Sekolah dituntut untuk mampu melaksanakan fungsi mengelola kegiatan administrasi sekolah, diantaranya administrasi kesiswaan, kegiatan pengajaran atau kurikulum, sarana, prasarana dan personalia.

Sebagai supervisor (penyelia), Kepala Sekolah dituntut untuk menunjukkan kemampuannya sebagai supervisor, yaitu menyusun dan melaksanakan supervisor dalam upaya membantu guru dalam kegiatan belajar mengajar, baik secara individu atau kelompok, memanfaatkan fungsi supervisi bagi peningkatan proses belajar mengajar.

Sebagai leader (pemimpin), Kepala Sekolah dituntut untuk dapat menunjukkan fungsinya mengelola serta membimbing dalam upaya dapat mewujudkan tujuan organisasi sekolah yang dipimpinnya sehingga tercapai tujuan dari kelompok dalam tujuan bersama dari organisasi sekolah secara umum.

Sebagai inovator (pembaharuan), Kepala Sekolah melaksanakan fungsi memberikan peluang memberikan pembahasan tentang kemajuan kegiatan belajar mengajar di kelas, jika metode atau teknis yang baru tersebut dirasa lebih baik dan terbukti lebih efisien dan menguntungkan dari metode atau teknis yang lain.

Sebagai motivator (pembangkit minat), Kepala Sekolah dituntut untuk dapat menunjukkan fungsinya dalam memberikan motivasi kepada staf guru agar bermotivasi dalam bertugas.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan dapat timbul dari dalam diri atau pun dari luar orang tersebut. Motivator berasal dari motivasi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris “movere” yang arti menggerakkan. Motivasi berasal dari bahasa Latin movere yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengikutkan seseorang organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dan didapat sebelumnya. Menurut Mulyasa (2003:123) motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri atau berbuat sesuatu.

Berdasarkan pendapat diatas memotivasi adalah pemberian dorongan, kehendak, keinginan kepada seseorang untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat demi tercapainya tujuan organisasi, jadi motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak.

Sebagai motivator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan

dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Keefektifan seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas sebagai manajer, dapat dilihat dari pelaksanaan fungsi dan gaya kepemimpinannya.

Kepala Sekolah adalah kepemimpinan pendidikan yang mempunyai fungsi-fungsinya antara lain adalah mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, mengendalikan, dan Kepala Sekolah tidak hanya sekedar suatu posisi jabatan sebagai karir profesi, karir posisi yang dimaksud adalah suatu jabatan yang menuntut keaktifan melaksanakan kewajiban dan tugas-tugas secara efektif. Thoah (2000:123) menyatakan bahwa untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi seseorang ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Metode untuk memberikan penghargaan
2. Keterlibatan dalam menetapkan tujuan
3. Keterlibatan dalam mengambil keputusan
4. Promosi
5. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja

Handoko (2000:26) menyatakan bahwa agar pimpinan berhasil memotivasi dengan baik sesuai dengan yang diharap maka harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memperhatikan perilaku para bawahan
2. Berorientasi kepada kerangka acuan yang telah ditetapkan
3. Setiap bawahan memiliki kebutuhan yang berbeda
4. Setiap pemimpin harus mampu memberikan keteladanan
5. Pimpinan harus berperilaku realistis.

Pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator dilaksanakan sebagai berikut: (1) keteladanan, (2) penghargaan, (3)

pemberian kesempatan mengembangkan diri, (4) pemberian sanksi dan penciptaan suasana kerja yang kondusif.

Menurut Mulyasa (2003:120) menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator dapat dilakukan melalui (1) pengaturan lingkungan kerja, (2) pengaturan suasana kerja, (3) disiplin, (4) dorongan dan (5) pemberian penghargaan. Lazaruth (2004:24) menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator dilakukan dengan (1) pemberian perasaan aman, (2) pemberian perasaan diakui, (3) pemberian perasaan diperlakukan dengan adil, (4) penghargaan berprestasi, (5) perasaan dianggap penting, (6) pemberian kesempatan berprestasi, (7) kesempatan meningkatkan harga diri.

Berdasarkan pendapat diatas dan batasan masalah dapat disimpulkan bahwa fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator meliputi: pemberian penghargaan, memberikan kesempatan mengembangkan diri, pemberian hukuman, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pemberian penghargaan

Menurut Mulyasa (2003:122) pujian dan penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui pujian dan penghargaan ini, para tenaga kependidikan ini

dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme secara positif dan produktif.

Sedangkan Sastrohadiwiryono (2002:269) mengemukakan bahwa penghargaan/pengakuan atas suatu prestasi kerja akan memberikan kepuasan batin lebih tinggi dari penghargaan ini dapat diberikan dalam bentuk piagam, medali, pujian dan bentuk lainnya.

Anaroga (2003:85) menyatakan bahwa suatu penghargaan yang tidak ternilai harganya bagi semua orang adalah bila memperoleh pujian dan pengakuan atas keberhasilan kerja dari atasannya. Seorang manajer yang baik, harus mampu memuji dan bahkan memberikan penghargaan, kalau perlu, atas keberhasilan bawahannya.

Menurut John (2006:226) tujuan utama pemberian penghargaan adalah: (1) menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, (2) mempertahankan karyawan agar tetap terus datang bekerja, (3) memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Thoha (2000:123) menyatakan dalam pemberian penghargaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan pemimpin yaitu:

- a. Metode untuk memberikan penghargaan untuk karyawan tertentu
- b. Keterlibatan dalam menetapkan tujuan
- c. Memberikan kesempatan untuk menyumbang potensi dalam rangka peningkatan prestasi kerja

Penghargaan dapat dibedakan atas 2 macam yaitu:

1) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang bersifat ekstren yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

a) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima kondisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2001:107) promosi merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar.

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2001:107) promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji dan upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapat juga semakin tinggi.

b) Penghargaan Instrinsik

Penghargaan instrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

a. Penyelesaian suatu pekerjaan

b. Prestasi

Pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator dalam hal pemberi penghargaan dapat dilakukan melalui memberikan pujian kepada guru yang berhasil membawa nama baik sekolah, menyerahkan cendramata kepada guru yang berhasil membawa nama baik sekolah, memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi, memberikan perhatian kepada guru yang memerlukan bimbingan, menanyakan kepada guru tentang kesulitan yang dialami dalam membina anak-anak

nakal, mendorong guru untuk mempersiapkan bahan kenaikan pangkat.

Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala Sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara efektif, tepat dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang dapat ditimbulkannya.

b. Memberikan kesempatan mengembangkan diri

Kesempatan untuk mengembangkan diri dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah. Manajemen puncak merupakan yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Selanjutnya pengembangan karir ini dapat dilakukan melalui melanjutkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan yang lainnya.

Menurut Notoadmodjo (2003:28) “Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan dalam suatu diklat (pendidikan dan pelatihan).

Pelatihan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi dan organisasi,

sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pendidikan dan latihan dapat dilakukan melalui kegiatan ilmiah: penataran, lokakarya, seminar dan lain sebagainya.

Kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya. Kenaikan pangkat pada dasarnya merupakan penghargaan (imbalan) terhadap pegawai negeri sipil (PNS) yang telah membuktikan kemampuannya (prestasi belajar), sehingga terhadap pegawai negeri sipil (PNS) yang belum menunjukkan kemampuan kerja/prestasi kerja yang baik, belum tentu dapat dinaikkan pangkatnya.

Jenis-jenis kenaikan pangkat dapat dibedakan atas 3 yaitu:

- 1) Kenaikan pangkat reguler
- 2) Kenaikan pangkat pilihan
- 3) Kenaikan pangkat penghargaan

Menurut Sastrodiwiryo (2002:270) kesempatan untuk mengembangkan diri dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kesempatan ini, bertujuan untuk memotivasi guru agar dapat bekerja

lebih baik. Pemberian kesempatan mengembangkan diri ini dapat dilakukan dengan pengembangan pendidikan dan kenaikan pangkat.

c. Pemberian Hukuman

Dalam menerapkan hukuman kepada guru-guru hendaknya Kepala Sekolah memperlakukannya secara adil dan tepat karena pemberian hukuman dimaksud sebagai upaya mendidik bagi guru untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:293) tujuan utama pemberian sanksi bagi para pegawai yang melanggar norma-norma. Organisasi adalah untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melanggar aturan.

Menurut Thoha (2000:61) hukuman merupakan suatu usaha baik yang berupa menunda pemberian hadiah (reward) atau penerapan stimulus yang tidak menyenangkan dalam rangka memadamkan suatu respon. Hukuman dapat dilakukan dengan berbagai macam bentuk dan cara, dari mulai yang lunak sampai dengan yang keras, mulai dari peringatan sampai pemecatan.

Menurut John (2006:224) hukuman merupakan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan dan tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Hukuman seharusnya digunakan hanya setelah melalui pertimbangan cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dalam situasi.

Sastrohadiwiryo (2002:242) mengemukakan “hukuman merupakan sanksi fisik maupun psikis terhadap suatu kesalahan yang

dilakukan seseorang”. Dalam hal ini, pangaaplikasian penerapan hukuman yaitu Kepala Sekolah memberikan hukuman terhadap pegawai (guru) yang menunjukkan prestasi yang tidak baik.

Pemberian ganjaran merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang banyak jenisnya. Ganjaran yang diberikan dalam bentuk uang, terutama berupa insentif, pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan diluar upahdangaji dasar bulanan atau mingguan. Ganjaran berupa uang atau barang yang disebut insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual, diantaranya berbentuk komisi penjualan, pemberian bonus dan lain-lain. Ganjaran seperti ini hanya akan efektif sebagai motivasi, apabila layakdanwajar di lihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang pemimpin merupakan orang yang mempunyai kekuasaan penting dalam organisasi perkantoran, kekuasaan yang dimaksud adalah dapat berupa kekuasaan dalam mengambil setiap keputusan, keputusan yang dimaksud dapat berupa keputusan dalam menegakkan sangsi-sangsi yang ada terhadap pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Sangsi yang diperlakukan dapat berupa peringatan, peringatan ini diberikan kepada pegawai yang suka lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ancaman yang diberikan sebelum dijatuhkan, perlu adanya sanksi-sanksi diharapkan guru dapat mentaati jam kerja,

menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan peringatan kepada guru yang melanggar peraturan sekolah dan memanggil guru ke ruang kerjanya untuk diberi nasehat agar menjaga citra guru dimata masyarakat luar. Seorang pimpinan harus berani memberi hukuman bawahannya bila memang terbukti melakukan kesalahan, tanpa memandang bulu (Anaroga,2003:85).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, dengan hukuman ini diharapkan guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan.

d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Suasana lingkungan sekolah dan sekitar sekolah sangat besar pengaruhnya demi kelancaran kegiatan proses belajar, mengajar, lingkungan sekolah yang aman, sehat dan menyenangkan dapat menciptakan suasana belajar yang baik, sebaliknya lingkungan sekolah yang kotor dan bising akan mengganggu proses belajar mengajar yang sedang berlangsung.

Menurut Mulyasa (2003:120) lingkungan yang kondusif akan membutuhkan motivasi kerjatenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karna itu, Kepala Sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat memotivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara maksimal dan optimal. Pengaturan lingkungan tersebut, ruang

pustakaaan, laboratorium, serta lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Kondisi pekerjaan yang menyenangkan akan memperbaiki moral pegawai, dan kesungguhan bekerja. Diantaranya adalah peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup.

Anaroga (2003:178) menyatakan kondisi fisik yang tidak menunjang, misalnya peralatan kantor yang tidak mencukupi, ventilasi yang kurang baik, udara yang panas yang bising dapat mengakibatkan motivasi pegawai melemah.

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan membangkitkan kinerja kependidikan. Untuk itu, Kepala Sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan serta menciptakan lingkungan yang aman dan menyenangkan.

4. Tujuan pemberian motivasi kerja

Motivasi bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang bawahan atau pegawai untuk dapat melakukan tugas dan seorang bawahan atau pegawai untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat. Menurut Priyatno (2008:45) tujuan pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja dengan lancar agar mencapai sasaran. Menurut Wahdjosumidjo (2002:209) tujuan pemberian motivasi adalah untuk

meningkatkan prestasi kerja para bawahan sehingga produktifitas dapat ditingkatkan.

Tujuan pemberian motivasi oleh prmpinan adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja bawahan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja bawahan
3. Meningkatkan produktifitas kerja bawahan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan bawahan
5. Mempertahankan kedisiplinan dan menurunkan tingkatan absensi bawahan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi bawahan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan bawahan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab bawahan
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan memotivasi adalah memberi dorongan dan memberi semangat kerja kepada guru untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wahjosumodjo (2002:19) Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai tanggung jawab didalam menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Untuk itu Kepala Sekolah perlu memberikan dorongan dan memotivasi guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, pemberian motivasi sangat diperlukan sekali bagi guru yang kurang bersemangat dalam

melaksanakan tugasnya sehingga kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan siswa dapat berjalan secara maksimal.

Pelaksanaan tugas guru tidak hanya tergantung pada kecakapankemampuan saja dalam mengerjakan tugas tetapi, juga memerlukan kekuatan yang mendorong diri dalam diri guru tersebut.

Guru memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan tugasnya dengan semangat tinggi, sebaliknya motivasi yang rendah membuat guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Memotivasi perlu bagi bawahan antara lain:

1. Meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja
2. Memberikan nilai tambahan bagi mengembangkan karir
3. Menunjang dalam kegiatan dan menggerakkan fungsi dan manajemen
4. Mempengaruhi aktivitas dengan mengacu kepada efektifitas dan efisiensi

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja

Menurut Wahjosumidjo (2002:52) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksteren dan interen yaitu: kebijaksanaan yang telah ditetapkan persyaratan kerja yang perlu dipengaruhi oleh para bawahan tersedia sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan. Sedangkan faktor interen adalah kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah “prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pembinaan karir”. Wahjosumidjo (2002:76) menyatakan “ motivasi dipengaruhi oleh faktor yang datang

dari luar dirinya seperti lingkungan, gaya kepemimpinan atasan, kompetisi antar sesama teman, tuntunan perkembangan organisasi dan pembinaan karir.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diatas sangat bermanfaat bagi seorang pemimpin untuk mengidentifikasi permasalahan hubungan dengan motivasi kerja sehingga dapat menetapkan upaya yang tepat dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan.

B. Penelitian yang Relavan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Silvarini (2009) “ Persepsi guru terhadap pelaksanaan upaya Kepala Sekolah memotivasi guru di SMK Negeri 1 Padang”.

Hasil dari penelitian yang dilakukan:

- a. Persepsi guru terhadap upaya Kepala Sekolah dalam memberikan kesempatan berprestasi kepada guru dalam hal pengambilan keputusan dikategorikan cukup, dengan skor rata-rata 2,81.
- b. Persepsi guru terhadap upaya Kepala Sekolah dalam menempatkan guru sesuai dengan minat dan pengalamannya dikategorikan baik, dengan skor rata-rata 3,18.
- c. Persepsi guru terhadap upaya Kepala Sekolah dalam memberikan penghargaan kepada guru dikategorikan cukup, dengan skor rata-rata 2,81.

- d. Persepsi guru terhadap upaya Kepala Sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dikategorikan cukup, dengan skor rata-rata 2,91.
2. Dian Puspita (2007), “Persepsi guru tentang perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK NEGERI 1 Lintau Buo Kab. Tanah datar”.

Hasil dari penelitian yang dilakukan:

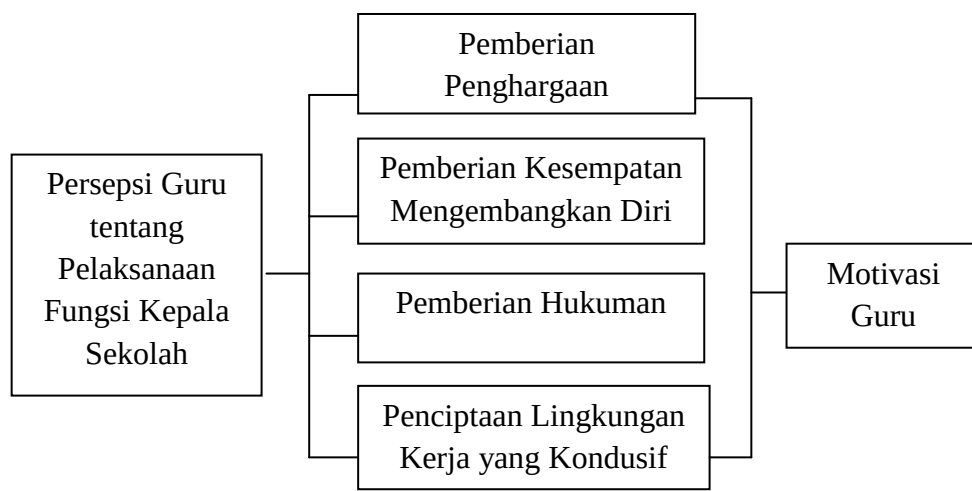
- a. Secara umum sudah baik, dengan skor rata-rata 4,26. Artinya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan sudah terlaksana dengan baik dan dapat dipercaya oleh guru-guru dan murid-murid disekolah pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

C. Kerangka Pikir

Kepala Sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan merupakan salah satu komponen yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, karna Kepala Sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab dalam keberhasilan suatu sekolah dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tersebut ditentukan oleh seseorang pimpinan mempunyai fungsi untuk memotivasi bawahannya.

Begitu pula sekolah, diharapkan dapat memberikan motivasi kepada guru-gurunya, sebab tanpa adanya motivasi dari Kepala Sekolah tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai secara maksimal. Pelaksanaan tugas Kepala Sekolah sebagai motivator akan berhasil baik dengan adanya usaha dari Kepala Sekolah dalam pemberian penghargaan, pemberian

kesempatan mengembangkan diri, pemberian hukuman, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal inilah yang akan diteliti, untuk lebih jelasnya dibawah ini akan digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator ditinjau dari pemberian penghargaan?.
2. Bagaimanakah persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator ditinjau dari pemberian kesempatan mengembangkan diri?.
3. Bagaimanakah persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator ditinjau dari pemberian hukuman?.

4. Bagaimanakah persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator ditinjau dari menciptakan lingkungan kerja yang kondusif?.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dikategorikan baik dengan rata-rata 3,42. Dapat dilihat dari tiap-tiap indikator sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator ditinjau dari segi pemberian penghargaan didapat sebesar 2,75 dengan kategori cukup dan presentase indikatornya 55%.
2. Persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dari segi pemberian kesempatan mengembangkan diri sebesar 3,7 pada taraf baik dengan presentase indikator 74%,
3. Persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator ditinjau dari segi pemberian hukuman sebesar 3,5 pada taraf baik dengan presentase indikator 70% dan
4. Persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator ditinjau dari segi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebesar 3,73 juga pada taraf baik dengan presentase indikator 74,6%.

B. Saran

1. Kepada pihak sekolah diharapkan untuk sering mengikutsertakan guru dalam seminar dan pelatihan guru untuk meningkatkan pemahaman guru tentang syarat dan penguasaan kompetensi guru tentang bidang studi yang dikuasai.
2. Bagi kepala sekolah untuk selalu memperhatikan semua guru agar lebih disiplin agar menjadi lebih baik karna kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab dalam keberhasilan suatu sekolah dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tersebut ditentukan oleh seseorang pimpinan mempunyai fungsi untuk memotivasi bawahannya.
3. Kepada guru diharapkan untuk terus belajar dan menambah wawasan profesi keguruan dari berbagai media. Baik itu media cetak, elektronik dan multimedia. Setelah ilmu dan pengetahuan itu didapat hendaknya dipraktekkan.
4. Bagi Dinas Pendidikan Kota Padang untuk intensif dan berkesinambungan melaksanakan pelatihan dan pendidikan kepada guru, dengan tujuan untuk mencetak tenaga pendidik yang benar-benar profesional dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Qomari. 2001. Pendidikan sebagai karakter budaya bangsa, Uhamka Press, Jakarta.
- Dwi Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta. MediaKom.
- Ibrahim Bafadal. 2003. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivancevich, John M, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Melayu Hasibuan. 2001. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdi Karya
- Miftah Thoha. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nana Sudjana. (2006). *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah-Skripsi-Tesis-Disertasi*. Bandung: Sinar Baru Alqensindo.
- Pandji Anaroga. 2003. *Psikologi kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soewandji Lazaruth. 2004. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Salatiga Kanisius
- S Nasution. (2003). *Metode Research*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2003. *Pengembangan SDM*. Jakarta : Rineka Cipta
- Soekidjo Notoadmodjo. 2002. *Manajemen (TKI)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: PT.Tarsito.
- T. Tani Handoko. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta : BFE
- T. Raka Joni. (2000). *Suatu Kasus Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta : Depdikbud, P3G