

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan Negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan suatu bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.<sup>1</sup> Sekolah sebagai birokrasi yang mana di dalamnya terdapat adanya pimpinan lembaga yaitu kepala sekolah serta badan pembantu seperti wakil kepala sekolah, staf-staf dan para guru yang kesemuanya itu menunjukkan adanya hirarki. Semuanya saling berhubungan dan mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi, sebagai salah satu fungsi dalam lembaga pendidikan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu sumber daya manusia (*human resources*), dan sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua

---

<sup>1</sup> Aan Komari & Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah efektif* (Jakarta: PT Bumi Askara, 2006), hlm. 80.

orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.

Kepala sekolah adalah individu yang biasanya menduduki jabatan sebagai advister (staff khusus) tatkala bekerja dengan manajer lain terkait dengan urusan SDM.<sup>2</sup> Kepala sekolah merupakan seseorang yang memegang peran penting terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha dan pegawai sekolah lainnya. Tercapai tidaknya tujuan sekolah sangat tergantung pada kebijaksanaan yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh personal sekolah. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pimpinan organisasi pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukannya agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan. Adapun tugas pokok kepala sekolah mencakup 4 pola, yaitu:<sup>3</sup>

1. Pemimpin, sebagai kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah dalam pencapaian tujuan sekolah
2. Pengelolaan administrasi, seorang kepala sekolah bertugas menyelenggarakan administrasi sekolahnya

---

<sup>2</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 88.

<sup>3</sup> <http://website=smp3-bonang-.siles.wordpress.com>, Diakses pada tanggal 8 juli 2018

3. Pembaharu, seorang kepala sekolah bertugas memperbaharui keadaan sekolahnya
4. Pendorong, seorang kepala sekolah bertugas sebagai pendorong, pemberi motivasi terhadap semua komponen sekolahnya

Salah satu tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai pendorong atau pemberi motivasi kepada tenaga kependidikan. Untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendorong atau pemberi motivasi di sekolah, kepala sekolah mempunyai wewenang mendelegasikan tugasnya tersebut kepada tenaga kependidikan yang ada di sekolah.

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis.<sup>4</sup> Oleh karena itu kepala sekolah sebagai atasan harus dapat memahami sikap kerja bawahannya masing-masing. Sehingga kepala sekolah dapat memotivasi dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan.

Produktivitas merupakan nilai tambah suatu pelayanan yang diperoleh dari usaha organisasi melakukan proses perbaikan yang terus menerus atau

---

<sup>4</sup> Aan Komari & Cepi Triatna, *Op. Cit.* hlm. 209.

menyediakan jasa berkualitas melalui efisiensi dan efektifitas.<sup>5</sup> Masalah produktivitas adalah masalah penting terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat.<sup>6</sup>

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 1, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan.<sup>7</sup> Tenaga kependidikan saat ini memiliki layanan pendidikan tentang proses belajar mengajar, tentang layanan bimbingan dan konseling, tentang layanan supervisi, tentang layanan perpustakaan, tentang layanan evaluasi dan administrasi akademis, dan lain-lain. Maka dari itu sekolah harus memiliki

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 39.

<sup>6</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 217.

<sup>7</sup> Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 5-6.

tenaga kependidikan yang memiliki produktivitas yang baik sehingga dapat menjalankan tugasnya untuk membantu kegiatan administrasi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Peran kepala sekolah sebagai motivator sangat menentukan kualitas seorang tenaga kependidikan dalam suatu pendidikan. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjanya. dalam hal ini kepala sekolah berperan sebagai mitra, inovator dan pelapor, konsultan dan motivator. Salah satu peran kepala sekolah diantaranya sebagai motivator. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal tersebut dikarenakan motivasi merupakan faktor yang dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lainnya kearah produktivitas kerja.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang merupakan salah satu sekolah yang memiliki akreditasi Amat Baik. MAN 2 Palembang berada di Jl. Prof. KH. Zaenal Abidin Fikri Komplek UIN Raden Fatah Palembang. Animo masyarakat terhadap MAN 2 Palembang sangat tinggi yang dapat dilihat dari jumlah siswa perkelasnya dimana tiap kelas jumlah maksimal siswanya sesuai dengan kriteria. MAN 2 Palembang memiliki keunggulan antara lain unggul dalam akademik dan tahfiz, dan bahkan bukan hanya dari ketiga unggulan itu saja MAN 2 Palembang juga memiliki prestasi melalui ekstrakurikuler antara lain dalam bidang olahraga, seperti voley, futsal, basket dan badminton. Kemudian, bidang seni, seperti paduan suara, teater, fotografi, film, bidang akademik dan

kerohanian dimana dapat terlihat dari prestasi siswa yang berupa piagam dan piala perlombaan yang diperoleh.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikannya dapat dilihat melalui Pengembangan tenaga kependidikan yang dilakukan berdasarkan sikap dan kemampuan profesional, hal ini terlihat pada kepala sekolah yang memberikan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan kepada setiap tenaga kependidikan yang ada di MAN 2 Palembang. Namun dilihat dari produktivitas kerja tenaga kependidikan masih terdapat beberapa kelemahan, sebagaimana hasil dari pra penelitian pada tanggal 09 juli 2018 peneliti diketahui bahwa:

*Pertama*, kurangnya pengaturan lingkungan fisik, hal ini ditandai dengan pengaturan ruang kerja yang kurang kondusif.

Seharusnya sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, disiplin, motivasi dan penghargaan. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah kepala sekolah harus menanamkan disiplin kepada bawahannya. Sehingga, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Keberhasilan suatu organisasi

atau lembaga dipengaruhi berbagai faktor, baik itu yang datang dari dalam maupun luar lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor lain kearah efektivitas kerja. Penghargaan merupakan merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Sehingga, kepala sekolah diharapkan menggunakan penghargaan ini secara tepat dan efektif untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *“Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negri 2 Palembang”*

## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian yang ada pada latar belakang masalah diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang terdapat di Madrasah Aliyah Negri 2 Palembang sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negri 2 Palembang?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negri 2 Palembang?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang

### **2. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mencapai beberapa manfaat diantaranya adalah:

- a. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini adalah menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari dibangku kuliah.

- b. Kegunaan Praktis dari penelitian ini :

- 1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti serta menjadi masukan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam untuk mempersiapkan diri terjun kedalam dunia masyarakat. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Bidang Manajemen Pendidikan Islam.

## 2) Bagi Sekolah

Bagi sekolah diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam melakukan pemberdayaan pegawai tenaga kependidikan dan untuk kepala sekolah agar dapat memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada tenaga kependidikan

## 3) Bagi Universitas

Untuk menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya dan mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang pada umumnya. Serta dapat dijadikan acuan literatur bagi peneliti selanjutnya

### **D. Tinjauan Pustaka**

Setelah melakukan tinjauan pustaka penulis menemukan penelitian mengenai sistem informasi manajemen, yang *pertama* Skripsi oleh Irvan F. C. Oentoeng yang berjudul “*Peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah yayasan mahanaim kota bekasi*”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Hasil penilaian kinerja guru, persepsi para guru, dan motivasi guru di SYM secara umum indikator-indikator kinerja guru dinilai baik dan sangat baik. Para guru di SYM telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran yang seharusnya. Mereka merasa telah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih dengan baik serta menilai dan mengevaluasi dengan sangat baik. Kepala sekolah telah memainkan dengan baik perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader,

innovator, dan motivator (EMASLIM). Selanjutnya pekerjaan atau profesi sebagai seorang guru merupakan sumber motivasi kerja terbaik. Rasa bangga, tanggung jawab, dan kesesuaian minat sangat dominan. Mereka juga merasa mendapat kesempatan yang baik untuk berprestasi dan meningkatkan karir.<sup>8</sup>

*Kedua*, skripsi oleh Duski Samad, dengan judul “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan produktivitas kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Islam Rumbio Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar*” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru-guru di MTs Al-Islam dilakukan melalui berbagai program kegiatan, antara lain: 1) Peningkatan kemampuan guru-guru melalui pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintahan, baik Kementrian Agama maupun Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, juga melalui aktivitas kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 2) Pemberian motivasi, 3) Kegiatan supervisi, 4) Kepemimpinan yang demokratis partisipatif, 5) Penegakan kedisiplinan dan 6) Pemberian penghargaan.

Produktivitas kerja guru-guru di MTs Al-Islam Rumbio Kabupaten Kampar semakin meningkat jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Sedangkan jika dibandingkan dengan ketentuan sekolah produktivitas mereka masih dirasa kurang, seperti ada sekitar 22,8% yang belum membuat perangkat pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada yang lebih banyak

---

<sup>8</sup>Irvan F. C. Oentoeng, *Peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah yayasan mahanaim kota bekasi*, Jurnal Hanes Riady, Diakses di <http://jurnal.um-palembang.ac.id> pada tanggal 5 Juli 2018, Pukul 19.05.

menggunakan metode ceramah, sementara masalah evaluasi, guru sudah bisa melaksanakannya.<sup>9</sup>

*Ketiga*, skripsi oleh Aninditya Sri Nugraheni dan Siti Khanifah dengan judul “*Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Huda, yaitu melalui pengaturan lingkungan fisik madrasah, pengaturan suasana kerja, pembinaan disiplin guru, pemberian dorongan kepada guru dan pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Profesionalisme guru di MI Darul Huda mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut terbukti dengan semakin tertibnya administrasi pembelajaran, penggunaan strategi dan media pembelajaran, serta peningkatan kedisiplinan.<sup>10</sup>

*Keempat*, skripsi oleh Ika riska septiani dengan judul “*Peran kepala sekolah sebagai motivator terhadap kompetensi pedagogik guru sekolah dasar daerah binaan letjen suprpto kecamatan bojong kabupaten pekalongan*” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan antara peran kepala sekolah sebagai motivator terhadap kompetensi pedagogic guru. Semakin tinggi pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menjalankan

---

<sup>9</sup>Duski Samad, *Peran kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah yayasan mahanaim kota bekasi*, tesis Universitas Islam negeri suska riau, Diakses di <http://repository.uin suska.ac.id> pada tanggal 5 Juli 2018, Pukul 19.05.

<sup>10</sup>Aninditya Sri Nugraheni dan Siti Khanifah, *Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*, Skripsi UIN Sunan Kalijaga, Diakses di <https://media.neliti.com> pada tanggal 5 Juli 2018, Pukul 19.05.

tugasnya akan semakin meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi pedagogik guru diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan sekolah dasar di Dabin Letjen Suprpto Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan.<sup>11</sup>

Dari keempat penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa yang membedakan antara penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian dan penelitian saya lebih memfokuskan pada peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang.

## **E. Definisi Konseptual**

Untuk menghindari kesalah pahaman dan mempermudah penafsiran serta memperoleh gambaran yang jelas tentang judul yang diangkat, Adapun definisi konseptual yang perlu dibahas diantaranya sebagai berikut:

### **1. Peran**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “peran berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang berkedudukan di masyarakat.<sup>12</sup> Menurut Saekhan peran adalah kontribusi sesuatu yang dapat

---

<sup>11</sup>Ika riska septiani, *Peran kepala sekolah sebagai motivator terhadap kompetensi pedagogik guru sekolah dasar daerah binaan letjen suprpto kecamatan bojong kabupaten pekalongan*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, Diakses di <http://lib.unnes.ac.id> pada tanggal 5 Juli 2018, Pukul 19.05.

<sup>12</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Ed. III.

diberikan kepada yang lain baik kontribusi negatif maupun positif.<sup>13</sup> Kata Peran diambil dari istilah teater dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kelompok-kelompok masyarakat. Arti peran adalah bagian yang kita mainkan pada setiap keadaan dan cara tingkah laku untuk menyelaraskan diri kita dengan keadaan.<sup>14</sup>

Adapun menurut Riyadi peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab, dan lainnya. Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan pendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, dan kesemuanya menjalankan berbagai peran.<sup>15</sup>

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran merupakan perilaku seseorang yang diharapkan oleh orang lain berkedudukan di masyarakat baik kontribusi negatif maupun positif.

---

<sup>13</sup> M. Saekhan Muchith, *Isu- Isu Kontemporer dalam Pendidikan Islam*, Kudus, STAIN Kudus, 2009, hlm. 39.

<sup>14</sup> Wolfman, Brunetta R, *Peran Kaum Wanita*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), hlm. 10.

<sup>15</sup> Riyadi, *Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah*, (Jakarta: Gramedia, 2002), hlm. 138.

## 2. Kepala Sekolah

Kata kepala sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kepala berarti ketua atau pimpinan dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan member pelajaran.<sup>16</sup> Menurut Jamal kepala sekolah secara umum dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>17</sup>

## 3. Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “bergerak” yang dimaksud sebagai “bergerak untuk maju”. Motivasi dalam konteks organisasi yaitu suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Dalam pengertian ini nampaknya peran pemimpin yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan sukses.<sup>18</sup>

## 4. Produktivitas Kerja

Dalam bahasa inggris produktivitas adalah *productivity* berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* atau kegiatan. Jadi produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa).

---

<sup>16</sup> Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo Prasad, 1999), hlm. 88.

<sup>17</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jogjakarta, DIVA Press, 2012), hlm., 16.

<sup>18</sup> Op. Cit, hal. 209.

Produktivitas merupakan nilai tambah suatu pelayanan yang diperoleh dari suatu usaha organisasi melakukan proses perbaikan yang terus menerus atau menyediakan jasa berkualitas melalui efisiensi dan efektifitas.<sup>19</sup>

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.<sup>20</sup>

## **5. Tenaga Kependidikan**

Tenaga Kependidikan yaitu yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1).

Tenaga Kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>21</sup>

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Peran kepala sekolah sebagai motivator**

#### **a. Pengertian Peran Kepala Sekolah**

---

<sup>19</sup> Op. Cit, hal. 39.

<sup>20</sup> Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PPUT, 2003), hlm. 84.

<sup>21</sup> <https://www.scribd.com/doc/69938081/Pengertian-Pendidik-Dan-Tenaga-Kependidikan> pada tanggal 5 Juli 2018, Pukul 19.05.

Menurut kamus *Oxford Dictionary*, “peran atau *role actor’s part*; *one’s task or function*, yang berarti aktor; tugas seseorang atau fungsi. Karena itulah, ada yang disebut dengan *role expectation*, yaitu harapan mengenai peran seseorang atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dan pekerjaan.<sup>22</sup> Selanjutnya Veithzal Rivai dan Sylviana Murni menjelaskan “peran adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu”<sup>23</sup>

Menurut Rahman dkk bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur (kepala sekolah) di sekolah.<sup>24</sup> Kepala sekolah juga dikatakan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Sedangkan menurut Riduwan kepala sekolah adalah atasan langsung yang bertanggungjawab terhadap pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah.<sup>25</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah merupakan seseorang yang diharapkan dari orang lain dalam posisi tertentu

---

<sup>22</sup> Artikel dari <http://Digilib.Sunan-Ampel.ac.id/ubptain-gdl-mohasroful-7712-3-babii.pdf>, pada tanggal 5 juli 2018, pukul 20.05.

<sup>23</sup> Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management; Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm. 745.

<sup>24</sup> Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 84.

<sup>25</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 312.

yang bertanggung jawab terhadap pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu menjelaskan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan sekolah. Maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) suatu posisi, diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sikap tanggung jawab dan profesional dari pemegang peran tersebut.

#### **b. Peran dan Tugas Kepala Sekolah**

Kepala sekolah mempunyai beberapa peran dan tugas. Peran dan tugas tersebut dikenal dengan *EMASLIM*. Berikut ini akan diuraikan peran dan tugas kepala sekolah, sebagai berikut:<sup>26</sup>

- 1) Kepala sekolah sebagai *educator* atau pendidik
- 2) Kepala sekolah sebagai *manajer*
- 3) Kepala sekolah sebagai *administrator*
- 4) Kepala sekolah sebagai *supervisor* atau pengawas
- 5) Kepala sekolah sebagai *innovator*
- 6) Kepala sekolah sebagai *motivator*

#### **c. Peran kepala sekolah sebagai motivator**

---

<sup>26</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 115-117.

Kepala sekolah sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan sekolah dan meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketertinggalan dan kemunduran di segala bidang. Adapun strategi peran kepala sekolah sebagai motivator, yaitu:<sup>27</sup>

- 1) Pengaturan Lingkungan Fisik
- 2) Disiplin
- 3) Motivasi
- 4) Penghargaan

#### **d. Tujuan Pemberian Motivasi**

Hasibuan dalam Engkoswara dan Aan Komariah merinci tujuan pelaksanaan motivasi, yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin
- 2) Meningkatkan kegairahan pegawai
- 3) Meningkatkan disiplin pegawai
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai

---

<sup>27</sup> Engkos kosasih, *Implementasi Manajemen Strategi di Tingkat Satuan Pendidikan Menengah*, (Bandung: PT Setia Purna Inves, 2006), hlm. 92-94.

<sup>28</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Op. Cit.* hlm. 211.

## 2. Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian produktivitas pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>29</sup>

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.<sup>30</sup> Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai.

---

<sup>29</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 90.

<sup>30</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2005), hlm. 75.

## **b. Jenis Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor.

### 1) Produktivitas total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total

### 2) Produktivitas satu faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*).<sup>31</sup>

## **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh:<sup>32</sup>

- 1) Faktor Internal adalah faktor yang berkaitan dengan diri sendiri yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja
- 2) Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tenaga kerja tersebut yaitu pendidikan, latihan, gizi, kesehatan, penghasilan dan

---

<sup>31</sup> Sri Hariayani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), hlm. 97.

<sup>32</sup> Payama J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Penerbit FEUI, 2014), hlm. 16.

jaminan sosial, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan (*reward*) serta lingkungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Kemampuan dan kualitas fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
- 3) Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- 1) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, suasana lingkungan itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- 3) Sarana, dalam usaha peningkatan produktivitas, kemampuan perusahaan tidak saja ditentukan dari pihak manajemen perusahaan, akan tetapi ditentukan juga oleh faktor dari luar perusahaan.<sup>33</sup>

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat

---

<sup>33</sup>*Ibid*, hlm. 34.

diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi.<sup>34</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Penelitian lapangan merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian sosial skala kecil dan mengamati budaya setempat. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositive*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan

---

<sup>34</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 104-105.

*makna* dari pada *generalisasi*. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi alat dalam proses pengumpulan data adalah peneliti itu sendiri.<sup>35</sup>

Pada penelitian ini masalah yang diangkat adalah mendeskripsikan tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang serta apa saja faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam peningkatkan produktivitas kerja sebagai motivator di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif artinya pendekatan yang dilakukan dengan menjelaskan, menerangkan, dan menguraikan pokok permasalahanyang hendak dibahas dalam penelitian ini kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.<sup>36</sup> Penalaran deduktif adalah kegiatan berpikir yang sebaliknya dari penalaran induktif. Deduktif adalah cara berpikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, Cet. Ke-23, hlm. 9.

<sup>36</sup>Saipul Annur, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2008), hal, 29.

<sup>37</sup>Yuyun Suria Sumantri, *Ilmu Dalam Perspektif: Kumpulan Karangan Tentang Hakikat Ilmu*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hal, 49.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kualitatif, yaitu data yang didapatkan dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Datanya berupa penjelasan yang berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan

#### **b. Sumber Data**

Sumber data adalah subjek data dimana data tersebut diperoleh.<sup>38</sup> Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan skunder.

- 1) Sumber data primer adalah data yang diterima dari tangan pertama.<sup>39</sup> Data ini diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan kepala sekolah MAN 2 Palembang, kepala tata usaha dan tenaga kependidikan.
- 2) Sumber data skunder adalah data yang bersumber dari tangan kedua, yaitu melalui dokumentasi seperti arsip-arsip, dokumen dan jurnal di MAN 2 Palembang yang terkait dengan penelitian ini.

### **4. Informan Penelitian**

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu key informan dan informan pendukung.

---

<sup>38</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal, 107.

<sup>39</sup> Saipul Annur, *Op.,Cit*, hal, 29.

- a. *Key Informan*, yaitu orang yang memahami permasalahan yang akan diteliti, dalam penelitian ini yang menjadi *key informan* yaitu Kepala Sekolah, dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut.
- b. Informan Pendukung, yaitu orang yang memahami permasalahan yang akan diteliti, dalam penelitian ini yang menjadi informan pendukung yaitu siswa, guru dan wali siswa.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan yang paling utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>40</sup>

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Trianggulasi data dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data secara gabungan. Gabungan dari teknik tersebut dapat berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan keabsahan data yang diperoleh.

### a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, yang mana proses terpenting itu ialah proses pengamatan dan ingatan.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini observasi yang digunakan

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014, hlm. 375.

<sup>41</sup> *Ibid.* hlm. 145.

adalah observasi partisipatif pasif yaitu peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati tetapi tidak ikut terlibat di dalam kegiatan tersebut.<sup>42</sup>

Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti. Setelah tempat penelitian diidentifikasi, dilanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian. Kemudian peneliti mengidentifikasi siapa yang akan diobservasi, kapan, berapa lama dan bagaimana. Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan pada peran kepala sekolah sebagai motivator serta faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dilihat dari strategi peran kepala sekolah sebagai motivator, meliputi:<sup>43</sup>

- 1) Pengaturan Lingkungan Fisik, yang mana dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mengatur lingkungan yang kondusif serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan
- 2) Disiplin, yang mana dalam hal ini kepala sekolah harus memberikan contoh kepada tenaga kependidikan
- 3) Motivasi, yang mana dalam hal ini kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 203.

<sup>43</sup> Engkos kosasih, *Op. Cit.* hlm. 92-94.

- 4) Penghargaan, yang mana dalam hal ini kepala sekolah memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan atas hasil kinerja yang di capai Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:<sup>44</sup>
- 1) Respon yang cepat dan tepat, dalam hal ini pengamatan dilihat pada tenaga kependidikan yang harus tanggap terhadap keperluan-keperluan dan keluhan-keluhan pelanggan
  - 2) Performasi, dalam hal ini pengamatan berkaitan dengan penampilan fisik mulai dari cara berpakaian dan kebersihan badan
  - 3) Komunikasi, yang mana tenaga kependidikan harus memiliki komunikasi yang baik dengan pelanggan

#### **b. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu cara guna memperoleh data, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Wawancara dalam penelitian ini yaitu wawancara terstruktur, yang mana sebelum melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Selain itu juga peneliti membawa alat bantu yang digunakan seperti alat rekam berupa *handpone* guna untuk membantu pelaksanaan wawancara.

Wawancara yang peneliti lakukan yaitu mengenai indikator-indikator produktivitas kerja tenaga kependidikan, yaitu.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Op. Cit.* hlm. 41.

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.* hlm. 104-105.

- 1) Kemampuan, yang mana dalam kemampuan ini wawancara menyangkut dalam hal keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, yang mana dalam hasil yang dicapai ini wawancara menyangkut dalam hal hasil kerja serta yang menikmati hasil kerja tersebut
- 3) Semangat kerja, yang mana dalam semangat kerja ini wawancara menyangkut dalam hal etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya
- 4) Pengembangan diri, yang mana dalam pengembangan diri ini wawancara menyangkut dalam hal tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu, yang mana dalam mutu ini wawancara menyangkut dalam hal peningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya
- 6) Efisiensi, yang mana dalam efisiensi ini wawancara menyangkut dalam hal perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

**c. Dokumentasi**

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah,

dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>46</sup>

Dalam metode ini dokumentasi yang dikumpulkan yaitu peneliti akan langsung mencari data yang berisikan tentang visi misi sekolah, jumlah tenaga kependidikan, serta dokumen evaluasi tenaga kependidikan yang berupa grafik hasil kerja di sekolah tersebut.

#### **H. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Maka sesuai dengan Subjek penelitian yaitu peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja di Madrasah Aliyah Negri 2 Palembang, hal tersebut akan dikemukakan disini bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

---

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 158.

### 1) *Data Reduction (Reduksi Data)*

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.<sup>47</sup> Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Dalam hal ini reduksi data yakni berusaha merangkum, mengumpulkan dan memilih data yang sesuai dengan fokus tema penelitian yaitu bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang serta faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang.

### 2) *Data Display (Penyajian Data)*

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *Flowchart*, dan sejenisnya. Dalam mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan pada apa yang telah dipahami tersebut.<sup>48</sup>

Dalam penelitian ini penyajian data yang dilakukan dengan cara memilih atau mengumpulkan data yang berkenaan dengan peran kepala sekolah

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm.247.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm.249.

sebagai motivator yang menyangkut indikator produktivitas serta faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang.

### **3) *Verification* (verifikasi)**

Langkah selanjutnya dalam penelitian kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.<sup>49</sup> Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## **I. Sistematika Penulisan**

Didalam penulisan karya ilmiah ini akan dibagi menjadi 5 (lima) bab, dan masing-masing bab akan dibagi menjadi sub bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini dibahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan Penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, dalam bab ini akan dibahas landasan teori yang berisikan tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 252.

Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang.

BAB III Gambaran Umum, dalam bab ini akan dibahas Metode Penelitaian, tempat penelitian, insturmen penelitian, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data,dan rencana pengujian keabsahan data.

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan, dalam bab ini akan dibahas profil tempat penelitian, lokasi penelitian,

BAB V Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini akan di bahas kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.