

**PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA
GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR
LAMPUNG
SKRIPSI**

Alfina Khoirun Nisa

NPM.1911030014



Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H/2024

**PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA
GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Dalam Ilmu Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

Alfina Khoirunnisa

NPM. 1911030014

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

Pembimbing II : Prof. Dr. H. Subandi, M.M.

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H/2024 M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 43 guru. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket (kuesioner) ke 43 guru dengan bantuan google formulir, dengan menggunakan Teknik Total Sampling yakni teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada di sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 4 alternatif jawaban. Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 26. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung berdasarkan data perhitungan menggunakan SPSS 26 for Windows. Menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru sebesar 47.358. artinya setiap peningkatan variabel peran kepala sekolah (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja guru (Y) sebesar 47.358 dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap. Pada koefisien determinasi (R^2) bahwa peran kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru sebesar 12,6%. Sedangkan sisanya $100\% - 12,6\% = 87,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik peran kepala sekolah, maka motivasi kerja guru akan meningkat. Adapun rekomendasi yang dapat penulis berikan yaitu 1.) Bagi kepala sekolah diharapkan dapat memahami guru, dikarenakan dengan cara ini dapat dengan mudah membimbing guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. 2.) Bagi guru diharapkan dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat dijadikan figur atau contoh yang baik bagi para peserta didik.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Peningkatan Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the role of the principal on increasing teacher work motivation at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. This research uses quantitative research. The population in this study was 43 teachers. This data collection technique uses a questionnaire to 43 teachers with the help of Google Forms, using the Total Sampling Technique, namely a sampling technique where the number of samples is the same as the population. So the sample in this study was all teachers at Muhammadiyah 1 Elementary School in Bandar Lampung. The scale used in this research is a Likert scale with 4 alternative answers. The validity test used Pearson Product Moment and the reliability test used Cronbach Alpha with the help of SPSS 26. Next, to find out the results of the data collected, calculations were carried out using multiple linear regression and the coefficient of determination.

The results of this research show that there is no significant influence between the role of the principal on increasing teacher work motivation at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung based on calculation data using SPSS 26 for Windows. Shows that the increase in teacher work motivation was 47,358. This means that every increase in the principal's role variable (X) by 1 unit will increase teacher work motivation (Y) by 47,358 assuming other variables are constant or fixed. The coefficient of determination (R Square) shows that the role of the principal has no effect on increasing teacher work motivation by 12.6%. Meanwhile, the remaining $100\% - 12.6\% = 87.4\%$ is influenced by other factors not researched.

Based on the research above, it can be concluded that the better the role of the school principal, the more teacher work motivation will increase. The recommendations that the author can give are 1.) Principals are expected to be able to understand teachers, because this way they can easily guide teachers who have low work motivation. 2.) It is hoped that teachers can increase enthusiasm in carrying out their duties and responsibilities, so that they can become good figures or examples for students.

Keywords: Role of the Principal, Increasing Teacher Work Motivation

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfina Khoirun Nisa

NPM : 1911030014

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” adalah benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya oleh penyusun.

Bandar Lampung, 17 Desember 2023

Penulis





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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratman, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap
Peningkatan Motivasi Kerja Guru SD
Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
Nama : Alfina Khoirun Nisa
NPM : 1911030014
Jurusan /Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

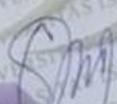
MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

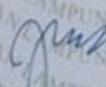
Pembimbing II


Prof. Dr. Nirva Dians, M.Pd
NIP. 196408281988032002


Prof. Dr. Subandi, M.M
NIP. 1963080081993121002

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



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

Alamat : Jl. Letkol H. Yandri-Suryanata, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 204090

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung Disusun oleh Alfina Khoirun Nisa, NPM 1911030014 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis, 29 Februari 2024, Pukul 14.30 – 16.00 WIB

TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Deden Makbuloh, S.Ag, M.Ag

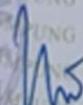
Sekretaris : Adiffa Fradito, M.Pd.I

Penguji Utama : Dr. Eti Hadiati, M.Pd

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd

Penguji Pendamping II : Prof. Dr. Subandi, M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. Hi. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ
خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ
نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “*Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.*” Mereka berkata, “*Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?*” Dia berfirman, “*Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*”



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta tak lupa shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”**, dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas selesainya skripsi ini, kemudian penulis persembahkan karya tulis ini kepada:

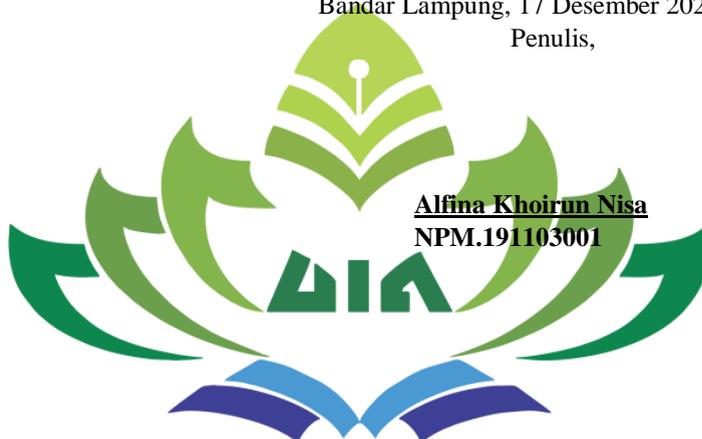
1. Ayahku tercinta, Hanafiah. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau dapat mendidik, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
2. Ibuku tersayang, Ema Gustina. Terimakasih yang sebesar besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan selama ini meski terkadang pikiran kita tidak sejalan. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempatku pulang bu.
3. Abangku Muhammad Alif Naufal Jasir dan Kembaranku Alfini Khoirunnisa, Terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
4. Sahabat sahabat yang kusayangi. Arni Lestari, Juniyati, Mayang Wulan Ramadani, Maya Sapira, Sinta Alviningsih dan Selvy Tamara. Terimakasih telah memberi semangat, dukungan dan menemani penulis dalam menyelesaikan studi ini.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Alfina Khoirun Nisa lahir di Bandar Lampung 19 Maret 2001, Anak ketiga dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Hanafiah dan Ibu Ema Gustina. Penulis menyelesaikan Pendidikan di TK Al- Azhar 4 Bandar Lampung pada tahun 2007, kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat dasar di SD N 2 Perumnas Way Halim Bandar Lampung selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 1 BPR Ranau Tengah selesai pada tahun 2016, pendidikan selanjutnya di SMA N 1 BPR Ranau Tengah selesai pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2019. Pada tahun 2022 penulis menyelesaikan kegiatan KKN di Desa Tanjung baru Ranau Kec. BPR Ranau Tengah Kab. OKU Selatan dan ditahun yang sama penulis melaksanakan kegiatan PPL di SMA YP UNILA Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 17 Desember 2023

Penulis,



KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmanirrahim,
Assalamualaikum Wr. Wb**

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari akan adanya kekurangan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, peneliti mengucapkan Terimakasih Kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu melancarkan proses perkuliahan saya selama ini.
3. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Prof. Dr. H. Subandi, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen- Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tak hentinya memberikan ilmu dalam perkuliahan.
5. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung beserta Staf nya, dan Kepala Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta staf nya.
6. Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, beserta Guru-guru yang telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tuaku, kakak dan adik tersayang yang telah memberikan arahan, motivasi, nasihat dan kebahagiaan didlam menempuh pendidikan ini.
8. Sahabat- sahabatku Arni Lestari, Juniyati, Maya Sapira, Mayang Wulan Ramadani, Selvy Tamara dan Sinta Alviningsih yang telah membantu, menemani, mendukung dan memberi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini..
9. Teman teman Seperjuangan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2019 Khususnya Kelas A.
10. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari, bahwasanya masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini lebih baik.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 17 Desember 2023

Penulis,

Alfina Khoirun Nisa

NPM.1911030014



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK.....	iii
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
PENGESAHAN.....	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Masalah	12
D. Batasan Masalah	13
E. Rumusan Masalah	13
F. Tujuan Penelitian	14
G. Manfaat Penelitian	14
H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
I. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja Guru	
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2. Macam Macam Motivasi.....	26
3. Fungsi Motivasi.....	27
4. Proses Motivasi	28
5. Ciri Ciri Motivasi	28
6. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	30
7. Karakteristik Orang yang Mempunyai Motivasi Tinggi.....	31
8. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	32
9. Peningkatan Motivasi Kerja Guru	33
B. Konsep Dasar Peran Kepala Sekolah	
1. Pengertian Peran Kepala Sekolah.....	34
2. Pengertian Kepala Sekolah.....	37
3. Peran dan Kompetensi Kepala Sekolah.....	40

4. Indikator Peran Kepala Sekolah	45
C. Pengajuan Hipotesis	

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	51
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	51
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	52
1) Populasi	52
2) Sampel	53
3) Teknik Pengumpulan Data	54
D. Definisi Operasional Variabel	55
E. Instrumen Penelitian	57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	61
G. Uji Prasyarat Analisis	62
H. Uji Hipotesis	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	66
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Rekomendasi	90

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1 Aspek dan Indikator Motivasi Kerja

Tabel 3.1 Kisi- kisi Instrumen Peran Kepala Sekolah dan Peningkatan
Motivasi Kerja Guru

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Tabel 4.1 Kondisi Guru dan Pegawai

Tabel 4.2 Kondisi Siswa

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Peran Kepala Sekolah (X)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Angket Variabel X dan Y

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Mengadakan Penelitian

Lampiran 2 Surat Balasan Mengadakan Penelitian

Lampiran 3 Surat Keterangan Perpustakaan

Lampiran 4 Hasil Cek Turnitin

Lampiran 5 Instrumen Penelitian

Lampiran 6 Tabulasi Data Hasil Angket Uji Variabel Peran Kepala Sekolah (X)

Lampiran 7 Tabulasi Data Hasil Angket Uji Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)

Lampiran 8 Hasil Outputs SPSS

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, penelitian yang berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” ini penulis perlu menjabarkan mengenai penjelasan istilah-istilah judul tersebut agar dapat memahami topik bahas dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam judul yang terkandung, maka penulis memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Pengertian Peran Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah dalam peranannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Menurut Wahab (2011) kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi didalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksana pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong yang muncul dari dalam diri seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan.

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hal.140

Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

Dalam motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.² Jadi motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri guru yang menimbulkan kegiatan-kegiatan dan tanggung jawab kerjanya seperti mengajar, yang menjamin kelangsungan dalam mengajar dan memberikan arahan, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh yang mengajar itu dapat tercapai.

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menimbulkan perubahan yang sangat cepat dalam kehidupan masyarakat terutama dalam lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, sebagai agen perubahan bukan hanya harus peka menyesuaikan diri melainkan pula dalam mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan dan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan sekolah/madrasah.³

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan perkembangan dan perwujudan dari diri individu, dan bagi kehidupan suatu bangsa. Menyadari akan pentingnya peranan pendidikan sebagai pendorong kemajuan suatu bangsa, maka pemerintah senantiasa berupaya untuk mengadakan pembaharuan pembaharuan bidang pendidikan terutama yang berkaitan dengan tenaga pendidikan, pembiayaan, sistem, kurikulum dan lain sebagainya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah

²Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal.276

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teori dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hal. 7

usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga standar mutu pendidikan dan tenaga pendidikan perlu ditingkatkan.

Dalam menciptakan mutu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran, kepala sekolah /madrasah memiliki peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru disekolah/madrasah. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keprofesionalitasnya dalam bidang pendidikan.

Peranan kepala sekolah/madrasah sebagai manager disekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki motivasi yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa.

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya sekolah tersebut. Sebagai seorang manager disekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil.

Dalam membangun motivasi dan semangat kerja guru perlu adanya kepemimpinan yang baik dalam mencapai tujuan

tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memperkasai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan disekolah, oleh karna itu guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Karena pendidikan dimasa depan menuntut keterampilan dan keprofesionalan seorang guru. sehingga guru yang mempunyai keterampilan di dapat menjadi angin segar bagi kebererhasilan di dalam dunia pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru disekolah perdulu diadakan nya pelatihan dan pendidikan profesi, karna hal ini sangat dibutuhkan dan bisa menjadi cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Peranan dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan diantaranya sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Dalam kaitannya dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahan nya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan segala perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus benar benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru hal ini dapat tercermin dari perilaku

kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya.⁴

Selain itu juga guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid muridnya, namun juga bagi profesi, lingkungan dan bagi bangsa itu sendiri.

Peran guru sebagai salah seorang pelaksana disekolah, tidak jarang ditemukan memiliki problem terkait dengan kurangnya gairah melaksanakan tugas, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja atau mengajar. Motivasi merupakan salah satu factor yang turut menentukan keefektifan kerja.⁵

Sebuah motivasi erat kaitannya dengan tujuan, harapan atau cita cita seseorang. Makin berharga tujuan makin kuat pula motivasi, jadi motivasi sangat bermakna bagi tindakan seseorang. Berdasarkan pemahaman ini, kegunaan atau fungsi dari motivasi dalam kehidupan seseorang sebagai pendorong agar melaksanakan sesuatu, menentukan arah perbuatan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja, mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, dan sarana pengembangan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Faktor motivator adalah factor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab.

Dalam pengertian umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong kekuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut di pupuk dan diarahkan. Motivasi juga dapat dikatakan seangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau

⁴ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal.97

⁵E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hal.120

dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakannya atau melaksanakan sesuatu yang tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh didalam diri seseorang. dalam motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁶

Dengan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Internal, dibagi menjadi:
 - a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c. Memiliki tugas yang jelas dan menantang.
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.

2. Motivasi Eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
 - c. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁷

Dalam manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor faktor yang datang dari luar dirinya dan juga ditentukana oleh faktor-faktor yang ada dari dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.

Menurut Hamzah B.Uno Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.⁸

⁶Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal.276

⁷Hamzah B.Uno, *Op.cit*, hal.73

⁸Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta 2008, hal.63.

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam diri seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku seseorang manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

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

Menurut Mc. Donald memotivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya “feeling” dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁹ Husaini Usman menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu.¹⁰ Motivasi adalah keinginan yang terdapa pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah salah satu kerja keras kepala sekolah. Karena seorang pemimpin pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya.

⁹Sadirman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2018), hal.73

¹⁰Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal.267

Berdasarkan informasi yang di dapat saat penulis melakukan pra penelitian yang menjadi permasalahan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung adalah Peran Kepimpinan kepala sekolah masih kurang maksimal contohnya kurangnya kemampuan kepala sekolah sebagai Leader atau Pemimpin yang seharusnya mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas agar bisa optimal, kurangnya kemampuan kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan tugas dan fungsinya contohnya seperti memberikan dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar, dan juga kurangnya guru untuk berusaha unggul dari yang lain seperti menciptakan hal hal baru dengan membuat cara pembelajaran dikelas lebih terupgrade dan menyenangkan untuk peserta didik, guru kurang menyukai tugas tugas yang menantang dengan meningkatkan kualitas diri dan kemampuan nya dalam mengajar, hal ini yang menjadikan rendahnya motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.¹¹

Upaya dalam pengelolaan masalah di sekolah ini sangat penting untuk dibahas, karna permasalahan ini bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan disekolah, maka dari itu perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan masalah yang terjadi berdasarkan konteks penelitian, maka dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai “Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” fokus penelitian dijabarkan dalam pertanyaan bagaimana pengaruh Peran kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan?

Oleh karna itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh peran kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi kerja guru di sd muhammadiyah 1 bandar lampung.

¹¹ Wawancara dengan Slamet Priadi, S.Pd (Kepala Sekolah), Tanggal 12 februari 2023 di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

C. Identifikasi Masalah

Agar tidak keluar dari permasalahan yang ada maka penulis hanya membahas tentang Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu :

- a. Peran kepala sekolah masih kurang maksimal dikarenakan kurangnya kemampuan kepala sekolah sebagai Leader atau Pemimpin yang seharusnya mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan , membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas agar bisa optimal, kurangnya kemampuan kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya dengan cara memberikan dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar yang menjadikan rendahnya motivasi kerja guru di sekolah ini.
- b. kurangnya guru untuk berusaha unggul dari yang lain, guru kurang menyukai tugas tugas yang menantang, memiliki rasa senang dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

D. Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c. Memiliki tugas yang jelas dan menantang.
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- h. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
- i. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif.
- j. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

E. Rumusan Masalah

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Masalah dapat diartikan sebagai “penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan antara aturan dengan pelaksanaan antara rencana dengan pelaksanaan”. Sedangkan menurut Stonner, seperti dikutip oleh Sugiyono, mengemukakan bahwa “masalah-masalah dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara pengalaman dengan kenyataan, apa yang direncanakan dengan kenyataan, adanya pengaduan, dan kompetisi.¹² belakang masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut” Apakah ada Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?”

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan yaitu:

1. Manfaat bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kasanah ilmu pengetahuan yang bersifat ilmiah dalam meningkatkan pengelolaan manajemen pendidikan disekolah dasar, terutama peran dari kepala sekolah dalam mengelola permasalahan, serta sebagai

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung :Alfabeta, 2013). hal. 32.

¹³*Ibid*, hal. 290.

landasan ataupun acuan dalam menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, staf maupun siswa.

2. Manfaat Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah terhadap ilmu pengetahuan tentang upaya dalam mengatasi permasalahan yang sering terjadi di suatu lembaga pendidikan.
3. Manfaat bagi peneliti, hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan antara lain:

1. Jurnal yang ditulis oleh Alfianis yang berjudul “ Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru dalam Mengajar di Sekolah, Universitas Negeri Padang (UNP)”. Tahun 2014. Dalam Penelitiannya ia menjelaskan upaya yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dalam mengajar di sekolah dan bagaimana motivasi agar dikerjakan dengan baik.¹⁴
2. Jurnal yang ditulis oleh Fajar Apriani yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja”, 2009, hal.14. dalam jurnal nya ia menjelaskan kompetensi dan kepemimpinan adalah hal yang mendasari munculnya motivasi pada diri seseorang dalam bekerja yang kemudian tentunya akan mempengaruhi peningkatan efektifitas organisasi.¹⁵
3. Jurnal yang ditulis oleh Andi Agustina Mikka, Maulana Andi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”. Jurnal ini terdapat pada Jurnal Idaarah Vol.4 No.1, Juni 2020. Dalam jurnal ia menjelaskan salah satu faktor

¹⁴ Alfianis, *Jurnal Administrasi Pendidikan: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Mengajar di Sekolah*, Vol 2, Juni 2014. hal 40

¹⁵ Fajar Apriani, *Jurnal Administrasi dan Organisasi: Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja*, (Kalimantan Timur: FISIP Universitas Mulawarman, 2009) hal.14

yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan disekolah adalah kinerja guru, karna guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sanga diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.¹⁶

4. Jurnal yang ditulis oleh Imenuel Benu yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran” Jurnal ini terdapat pada jurnal dinamika manajemen pendidikan Vol.2 No.2, 2018. Dalam jurnalnya ia menjelaskan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai, dan diakui keprofesionalan nya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga untuk memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.¹⁷
5. Jurnal yang ditulis oleh Titin Ardiana yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Guru Akuntansi SMK di kota Madiun”. Jurnal ini terdapat pada jurnal penelitian Akuntansi dan Pajak Vol. 17 No.2, Januari 2017. Dalam jurnalnya ia menjelaskan hampir setiap sekolah beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap, misalnya rencana pembelajaran harian, presensi, kisi kisi soal,

¹⁶ Andi Agustina, Mikka, Maulana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*, Jurnal Idaarah, Vol 4, Juni 2020.

¹⁷ Imenuel Benu, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran*, Jurnal Dinamika Pendidikan, Vol 2, 2018

program perbaikan, laporan akhlak, dan analisis KKM. Karna rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya kinerja guru yang dapat berimplikasi pada rendahnya hasil belajar siswa.¹⁸

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu yang relevan

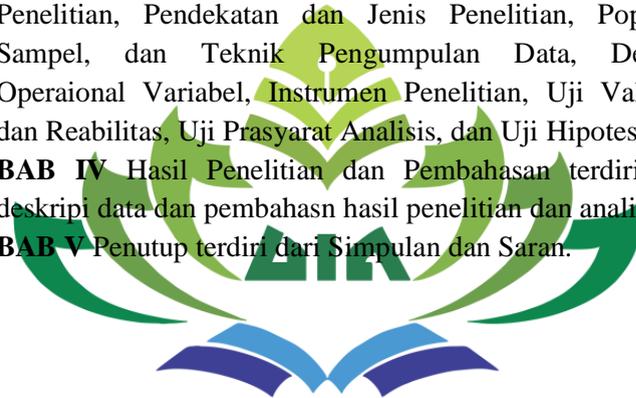
No	Nama Penulis	Judul penelitian	Perbedaan
1.	Alfianis	Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar di sekolah, Universitas Negeri Padang (UNP).	Penelitian Alfianis Menggunakan pendekatan kualitatif.
2.	Fajar Apriani	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja	Penelitian Fajar Apriani lebih berfokus pada Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja.
3.	Andi Agustina Mikka dan Maulana Andi	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba	Penelitian Andi Agustina dan Team juga membahas Kinerja guru
4.	Imenuel Benu	Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran.	Penelitian Imenuel Benu membahas kepemimpinan dan kinerja guru.
5	Titin Ardiana	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Guru Akuntansi SMK di kota Madiun	Penelitian Titin Ardiana berfokus pada motivasi kerja guru akuntansi.

¹⁸ Titin Ardiana, Pengaruh *Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol 17, Januari 2017

I. Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi untuk Kuantitatif yaitu skripsi harus disusun dengan sistematika atau pedoman penulisan terbaru yang lazim digunakan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Sistematika skripsi untuk jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

- a. **BAB I** Pendahuluan terdiri dari Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Penulisan.
- b. **BAB II** Landasan Teori dan Pengujian Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
- c. **BAB III** Metode Penelitian terdiri dari Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Prasyarat Analisis, dan Uji Hipotesis.
- d. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.
- e. **BAB V** Penutup terdiri dari Simpulan dan Saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1.) Pengertian Motivasi Kerja

Dalam manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor faktor yang datang dari luar dirinya dan juga ditentukana oleh faktor- faktor yang ada dari dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.

Menurut Hamzah B.Uno Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu prilaku.¹⁹

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam diri seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu , sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku seseorang manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

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

¹⁹Hamzah B.Uno, *Teori Mo* 15 *i Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta 2008.

Menurut Mc. Donald memotivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya “feeling” dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.²⁰ Husaini Usman menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu.²¹ Motivasi adalah keinginan yang terdapa pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan sesorang berperilaku.

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan: “Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.”²²

Dalam pengertian umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong kekuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut di pupuk dan diarahkan. Motivasi juga dapat dikatakan seangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakannya atau melaksanakan sesuatu yang tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh didalam diri seseorang.dalam motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Jadi motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri guru yang menimbulkan kegiatan kegiatan dan tanggung jawab kerjanya seperti mengajar, yang menjamin kelangsungan dalam mengajar dan memberikan arahan,

²⁰Sadirman,*Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada,2018)

²¹ Ibid,hal.267

²²Online Translation KBBI.web.id,2017

sehingga tujuan yang dikehendaki oleh mengajar itu dapat tercapai.

1. Bentuk – Bentuk Motivasi

Macam macam motivasi kerja dilihat dari sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Instrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif motif yang menjadi aktif atau motivasi yang ada dalam diri seseorang dan tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Eksternal

Yang dimaksud motivasi eksternal adalah motivasi yang datangnya dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu tindakan yang disebabkan adanya dorongan dan pihak dari luar.

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, Dalam Surat An- Nahl: 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِثُهُمْ بِالنَّبِيِّ هِيَ أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang

tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang dapat petunjuk.”²³

Adapun indikator yang dapat dilihat dari motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari tabel dibawah ini²⁴

Tabel 2.1
Aspek dan Indikator Motivasi Kerja

Aspek	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. - Memiliki tujuan yang jelas. - Ada umpan balik dari peserta didik. - Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja.
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya. - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward. - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

²³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2010) QS An- Nahl: 125

²⁴Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara)

2.) Macam- Macam Motivasi

Macam- Macam Motivasi yaitu:

a. Dilihat dari bentuknya, maka motivasi dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1.) Motivasi Bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Misalnya dorongan untuk makan, minum, dorongan untuk bekerja. Motivasi ini di isyaratkan secara biologis.²⁵

2.) Motivasi yang Dipelajari

Motivasi yang ditimbulkan dipelajari, sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat, motivasi ini sering di isyaratkan secara sosial.²⁶

b. Motivasi Jasmani dan Rohani

Yang termasuk jasmani seperti reflek, insting otomatis, nafsu.

Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah yaitu kemauan.

c. Motivasi Instrinstik dan Ekstrinstik

1.) Motivasi Instrinstik

Adalah motivasi yang timbul dalam diri sendiri, atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

2.) Motivasi Ekstrinstik

Adalah motivasi atau ransangan yang timbul dari luar individu.

²⁵Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV Rajawali, 2007)

²⁶*Ibid*

3.) Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu yang mencapai tujuan.

Sehubungan dengan itu fungsi motivasi adalah:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.²⁷

4.) Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar, untuk memenuhi kebutuhan yang mendasar itu di perlukan dorongan atau rangsangan untuk berbuat. Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan puas dalam memenuhi kebutuhan tersebut, karena sebab itu proses motivasi atau dorongan akan terus berlangsung selama seseorang tersebut mempunyai kebutuhan yang akan dicapainya.

Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menentukan adanya dinamika yang terjadi disebabkan kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadilah dorongan tersebut.

5.) Ciri Ciri Motivasi

Menurut Sardiman motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:²⁸

²⁷Sunadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV Rajawali, 2002)

- a. Tekun menghadapi tugas, artinya dapat bekerja keras terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai.
- b. Ulet menghadapi kesulitan, dapat diartikan dengan tidak lekas putus asa, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak dapat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- c. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah orang dewasa (misalnya pembangunan politik agama, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap tindak kriminal, amoral dan sebagainya).
- d. Lebih senang bekerja sendiri, artinya ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri.
- e. Cepat bosan pada tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif). Tidak akan terjebak pada sesuatu yang bersifat rutinitas dan mekanis.
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), artinya harus mampu mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin dan dipandangnya sudah cukup rasional.
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, artinya tidak mudah akan melepaskan hal yang diyakini kalau sudah yakin dan dipandangnya sudah cukup rasional.
- h. Senang mencari dan memecahkan soal-soal, harus peka dan responsif terhadap berbagai masalah umum, dan bagaimana cara memikirkannya pemecahannya.

6.) Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Malayu SP Hasibuan (dalam buku Soekidjo Notoatmodjo) motivasi di dalam suatu organisasi

mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:²⁹

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

Motivasi yang diberikan merupakan upaya untuk menjaga semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat terlaksana dengan optimal. Motivasi kerja diberikan dengan tujuan yaitu:³⁰

- a. Mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan sekolah.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.

7.) Karakteristik Orang yang Mempunyai Motivasi Tinggi

David MC Clelland mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:³¹

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.

²⁹ Soekidjo, Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2015), hal.125

³⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press,2013), hal.180

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2011), hal.103

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah diprogram.

Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:³²

- a. Melakukan suatu sebaik baiknya.
- b. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan.
- c. Menyelesaikan tugas tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu.
- e. Mengerjakan tugas yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- f. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.
- g. Menulis novel atau cerita yang bermutu.

Berdasarkan pendapat kedua ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Memiliki tujuan yang pasti untuk mencapai kesuksesan.
- c. Selalu berjuan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang memuaskan.

8.) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis alam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa

³² Ibid. 103

faktor. Faktor faktor tersebut yaitu faktor ekstern dan faktor intern. Faktor ekstern terdiri dari (1) kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap seseorang. Karena lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan. (2) kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan penghasilan utama bagi seorang karyawan. (3) supevisi yang baik, fungsi supervisi terhadap suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan terhadap karyawan. (4) adanya jaminan pekerjaan. (5) status dan tanggung jawab. (6) peraturan yang fleksibel.³³

Sedangkan faktor inten dari motivasi kerja terdiri dari (1) keinginan untuk dapat hidup, yakni meliputi kompensasi yang layak, pekerjaan tetap, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. (2) keinginan untuk dapat memiliki, seperti halnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor. (3) keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang berarti seorang mau bekerja ialah untuk diakui dan dihormati. (4) keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ingin dapat meliputi hal hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, pemimpin yang adil dan bijaksana. (5) keinginan untuk berkuasa, keinginan ini mendorong seseorang untuk bekerja.³⁴

9.) Peningkatan Motivasi kerja Guru

Proses pembelajaran agar efektif dan kondusif maka pemimpin harus memperhatikan motivasi kerja yang ada pada diri setiap guru yang dipimpinya. Meningkatkan motivasi guru dalam bekerja merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, karna tidak semua guru memiliki motivasi dalam

³³ Mahmudah W Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara Manajemenpress,2019), hal 25

³⁴ Ibid, hal.26

melaksanakan tugasnya. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja guru yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru dalam bekerja akan meningkatkan motivasi guru dalam bertugas sehingga proses belajar disekolah berjalan dengan lancar.

Dengan adanya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dapat memaksimalkan pencapaian proses pembelajaran yang berjalan secara lancar, tertib, dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikan disekolah. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja guru melalui kepala sekolah dapat membantu guru bersikap dan bertingkah laku penuh tanggung jawab.³⁵

B. Konsep Dasar Peran Kepala Sekolah

1) Pengertian Peran Kepala Sekolah

Menurut Nanus dalam Engkoswara bahwa peran kepemimpinan utama yang efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Dalam keempat peran ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dan menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.³⁶

Sedangkan menurut Soekanto peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.³⁷

Peran kepemimpinan dapat berlangsung didalam dan diluar organisasi. Peran itu, salah satu peranstrategis seseorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai

³⁵ Bahana Manajemen Pendidikan, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, hal.654

³⁶ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2015)

³⁷ Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, (Jakarta: Rajawali

pemimpin. Mengacu kepada Robbins (1991), dipahami bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit social.³⁸

Kepala sekolah dalam peranannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Menurut Wahab (2011) kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dan integrasi didalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.³⁹

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa peran ialah harapan-harapan yang merupakan ketentuan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku actual yang dijalankannya pada organisasi atau masyarakat.

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.⁴⁰ proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas, maupun bujukan dan motivasi. Kepemimpinan dilembaga sekolah yang diperankan oleh kepala sekolah mempengaruhi orang lain seperti guru dan personel sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu membangun komitmen dan bekerja keras untuk menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas dan menjadi yang terbaik di daerahnya.

Pengertian pemimpin menurut Winardi adalah seorang yang karena kecakapan pribadi dengan atau tanpa

³⁸ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Kependidikan Kontemporer*, (Bandung Cipta Pustaka Media, 2013)

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010)

pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian “sasaran-sasaran tertentu”.⁴¹

Sedangkan menurut Idrus dkk, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan.⁴² Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah.⁴³

2) Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah tersusun dari dua kata , yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Adapun sekolah merupakan lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Dengan demikian, secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan, dan lain lain.⁴⁴

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Setiap kepala sekolah dihadapkan dengan tantangan untuk melaksanakan pengembangan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi,

⁴¹ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Premadamedia, 2015)

⁴² Acmad Idrus dkk, *Pengantar Manajemen* (Medan: Perdana Publishing, 2015)

⁴³ Surdawan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010)

⁴⁴ Donni Junni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017)

memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat pengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.⁴⁵

Mengingat kedudukan kepala sekolah sangat penting, peran kepala sekolah menjadi salah satu hal penting dalam memimpin sekolah, karena berkat kepemimpinan nya inilah akan menentukan baik tidaknya kinerja sekolah yang dipimpin nya.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al Quran mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam Qur'an surah Al Baqarah⁴⁶ (2)30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dari pengertian ayat diatas, penulis menyimpulkan kepala sekolah adalah menunjukan bahwa konsep kepemimpinan khalifah sudah ada dizaman nabi adam secara personal yaitu memimpin dirinya sendiri ke arah kebaikan. disamping memimpin diri sendiri konsep khalifah juga berlaku untuk memimpin umat, sama halnya kepala sekolah memimpin suatu sekolah dengan bertanggung jawab dan amanah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah proses yang didalamnya dilakukan usaha atau tindakan untuk mempengaruhi,

⁴⁵ Donni Junni Priansa, *Kinerja*, Hal.33-34.

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Diponogoro, 2010), QS. Al-Baqarah 30

membimbing, mendorong, mengajak dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, dalam hal ini adalah guru dan pegawai disekolah agar melakukan tindakan guna mencapai tujuan bersama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

3) **Peran dan Kompetensi Kepala Sekolah**

Sebagai seorang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan Negara. Dengan kata lain mengelola sekolah secara baik adalah tanggung jawab utama kepala sekolah. Disinilah kepala sekolah sekolah berposisi sebagai manajer sekaligus pemimpin, dua peran yang diemban dalam satu waktu dan tidak bias dipisahkan. Sebagai manajer, kepala sekolah berperan langsung dilapangan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi, dan usaha perbaikan terus menerus. Dan sebagai pemimpin kepala sekolah harus memberikan keteladanan, motivasi, spirit pantang menyerah, dan selalu menggerakkan inovasi sebagai jantung organisasi.⁴⁷ Dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerjanya, seorang kepala sekolah diharapkan memiliki kompetensi yang telah ditetapkan berdasarkan standar kepala sekolah/madrasah diatur dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007.⁴⁸ Yakni Kompetensi Kepala Sekolah terdiri dari 5 Dimensi Kompetensi yaitu:

A.) Kepribadian:

1. Berakhlak mulia, mengembangkann budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
2. Memiliki integritas kepribadian sebgai pemimpin.

⁴⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips*, hal.15

⁴⁸ *Pemendiknas* No.13 Tahun 2007

3. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
6. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

B.) Manajerial:

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru , penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
12. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.

13. Mengelolah unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
14. Mengelola system informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen di sekolah/madrasah.
16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

C.) Kewirausahaan

1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
2. Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

D.) Supervisi:

1. Merencanakan program supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
2. Melaksanakan supervise akademik dalam rangka peningkatan terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat.
3. Menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

E.) Sosial:

1. Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

3. Memiliki kepenakan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Jabatan kepala sekolah diduduki oleh orang yang menyandang profesi guru. karena itu, ia harus profesional sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah dengan derajat profesionalitas tertentu. Kepala sekolah memiliki fungsi yang berdimensi luas. Kepala sekolah dapat memerankan banyak fungsi, yang orangnya sama tetapi topinya yang berbeda.

4) **Indikator Peran Kepala Sekolah**

Menurut Donni Junni Priansa Pendidikan atau Depdikbud telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai Educator, Manajer, Administrator, dan Supervisor (EMAS), dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, dan motivator disekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah mampu berfungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMASLIM).⁴⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa ada tujuh Indikator Peran Kepala Sekolah yang paling utama, diantaranya kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.

Sebagai Educator dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, team

⁴⁹Donni Junni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dan Guru Profesional*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017)

teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

Selain itu sebagai Manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang mampu mengimplementasikan fungsi fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Terdapat tiga keterampilan minimal yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang manajer, yaitu konseptual, keterampilan kemanusiaan, serta keterampilan teknis.

Menurut Masrokan Mutohar dalam Ramayulis peranan kepala sekolah sebagai Administrator pendidikan berangkat dari hakikat administrasi pendidikan sebagai pendayagunaan berbagai sumber (Manusia, Sarana dan Prasarana serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan.⁵⁰

Sebagai pelaku Administrasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Mulyasa didalam bukunya, menyatakan bahwa Supervisor merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supevisor dalam mempelajari tugas sehari hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah. Serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai seorang Leader atau Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang paling besar terhadap lembaganya, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan sangat menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan.

⁵⁰Ramayulis dan Mulyadi, 2017, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia)

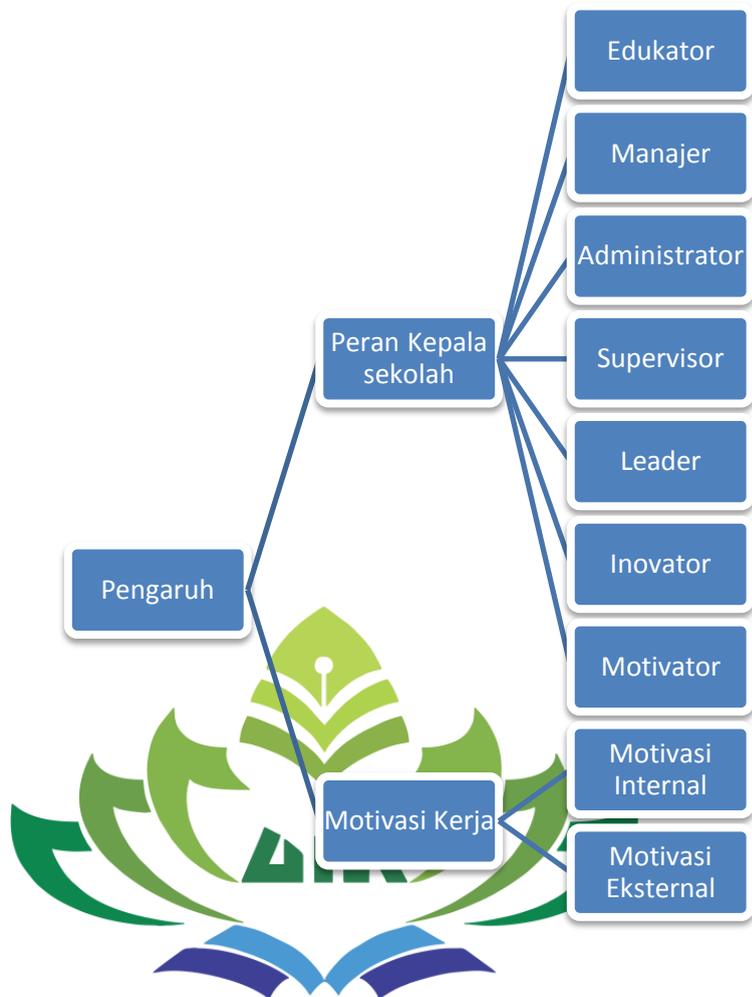
Kepala sekolah sebagai Leader atau Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Kepala Sekolah sebagai Inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, dan mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan tauladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model- model pembelajaran yang inovatif.

Kepala Sekolah sebagai Motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pengembangan Sumber Belajar (PSB). Kinerja kepala sekolah sangat berpengaruh penting dalam upaya kepala sekolah untuk memotivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

A. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual diatas, maka penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir. Kerangka berfikir tersebut, lebih jelasnya akan digambarkan dalam suatu bagan berikut:



B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis tindakan merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi, sebagai alternative tindakan yang dipandang paling tepat untuk memecahkan masalah yang telah dipilih untuk diteliti melalui penelitian tindakan.⁵¹ Menurut Sugiono hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,

⁵¹E. Mulyasa, *Praktik Penelitian Tindakan Kelas* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009).

DAFTAR RUJUKAN

- Alfianis, Jurnal Administrasi Pendidikan: *Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Mengajar di Sekolah*, Vol.2 1, Juni 2014.
- Andi Agustina, Mikka, Maulana Andi, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*”, Jurnal Idaarah, Vol.4, Juni 2020.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah*, Bandung: Diponegoro, 2010), QS.Al-Baqarah 30, QS.An-Nahl 125
- Didaktika, *Jurnal Kependidikan*, Vol.11, Juni 2017.
- Doni Juni Priansa, “ *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dan Guru Profesional*”, (Bandung:Pustaka Setia, 2017).
- Fajar Apriani, *Jurnal Administrasi dan Organisasi: Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja*, (Kalimantan Timur: FISIP Universitas Mulawarman: 2009.
- E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007).
- E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014).
- Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2015)
- Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta 2008.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2006).
- Endang Herawan, *Kinerja Kepala Sekolah*, Vol.7, 2008.

- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).
- Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).
- Imenuel Benu, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran*”, *Jurnal Dinamika Pendidikan*, Vol 2, 2018
- Jamal Ma'mur Asmani, *Tips*.
- Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Depok: PT. Raja Grafindo)
- Salman Bintang, *Identifikasi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah* Tabularsa, Vol.9, 2013.
- Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- Syafaruddin, “*Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan*”, (Jakarta: PT. Grafindo, 2002).
- Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Kependidikan Kontemporer*, (Bandung Cipta Pustaka Media, 2013)
- Pemendiknas No.13 Tahun 2007.
- Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV. Rajawali, 2007).
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998).

Titin Ardiana, "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Kota Madiun*", Jurnal Penelitian Akuntansi dan Pajak, Vol.17, Januari 2017.

Purwanto, *Metodelogi Kuantitatif untuk Psikolog dan Pendidikan*, (Yogyakarta: PustakaPelajar,2008).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teori dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).