

JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA GURU DI SMPN 34 MEDAN**

Suci Dina Safitri Hsb

Dr. Neliwati, M.Pd

Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jl.
Williem Iskandar Psr.V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara

E-mail: sucidina79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan, untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, humas, sarpras, guru, dan staff TU.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa: (1) motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan pada umumnya guru melaksanakan tanggung jawabnya, tidak mudah menyerah, dan disiplin waktu. Ada juga beberapa guru yang belum bertanggung jawab. (2) Perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan yaitu perilaku kepala sekolah dalam memberikan pendidikan, perilaku kepala sekolah dalam pengarahan, dan perilaku kepala sekolah dalam inovasi, perilaku kepala sekolah dalam motivasi. (3) faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru faktor penghambat terjadi dikarenakan oleh guru itu sendiri dan kurang pemberian reward, faktor pendukung yaitu sarana prasarana yang memadai.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. (UU RI No. 2 1989) Secara etimologi

istilah pendidikan berasal dari bahasa Yunani "*pedagogie*" yang akar katanya "*pais*" yang berarti anak dan "*again*" yang artinya membimbing. Jadi, "*pedagogie*" bimbingan yang diberikan pada anak. Dalam bahasa Inggris, pendidikan diterjemahkan menjadi "*education*" yang berarti membawa keluar yang tersimpan dalam jiwa anak, untuk dituntun agar tumbuh dan berkembang. (Syafri dan Zelhendri Zen 2017: 26)

Pada definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana yang dilakukan untuk mewujudkan suatu pembelajaran bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi diri yang lebih baik, untuk dapat memiliki keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak yang mulia, kecerdasan dan keterampilan yang berguna bagi dirinya, bagi masyarakat, bangsa, dan Negara.

Dalam memperoleh pendidikan yang baik pasti ada lembaga pendidikan sebagai tempat yang dapat melatih peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya. Lembaga pendidikan merupakan lembaga *grassroot* dalam struktur penyelenggaraan pendidikan atau sistem pendidikan. Secara yuridis, lembaga pendidikan berfungsi untuk memberikan pengetahuan dan mengembangkan kecerdasan berfikir. Secara praktis, lembaga pendidikan berperan untuk menyelenggarakan pengajaran, pendidikan, memperbaiki tingkah laku, dan menjadi media, bermasyarakat atau berperilaku sosial. (Abdul Muin 2017: 1) Dalam lembaga pendidikan pasti memiliki kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang lembaga pendidikan tersebut menjadi bermutu.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Dari definisi ini ada 3 elemen penting, yaitu: pengaruh/dukungan, usaha sukarela, dan pencapaian tujuan. (Muhammad Rifa'i 2013: 86) Kepemimpinan merupakan sebuah roda penggerak bagi organisasi atau lembaga. Kepemimpinan juga sebagai penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan.

Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah. (Uray Iskandar 2013: 1022)

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) tercapai kinerja yang maksimal. (Ahmad Susanto 2016:16-17)

Kemampuan kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan para guru akan mempengaruhi mutu guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu menerapkan perilaku kepemimpinan yang sesuai. Seorang kepala sekolah akan memiliki perilaku kepemimpinan yang sesuai harapan apabila ia mampu menjadi pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab yang menjadikan manusia yang efektif secara ilmu pengetahuan dan moral, mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta mampu meningkatkan kinerja guru. (Putri Agustina: 207)

Perilaku kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan tertentu. Perilaku kepemimpinan menurut House adalah merupakan hal yang multidimensional. Hal ini merupakan bilangan terbatas, dan berubah-ubah menurut keperibadian pimpinan, persyaratan tugas ditentukan olehnya beserta pengikutnya, sifat-sifat, kepentingan, harapan-harapan pendukungnya, serta lingkungan organisasi dan fisik dalam mana beserta mereka melakukan operasi. (Dyah Maharani:105)

Mulyadi dalam sardin hasan menyatakan bahwa indikator perilaku kepemimpinan kepala sekolah menyangkut beberapa hal yaitu: (Sardin Hasan:159)

1. Mempengaruhi dan menggerakkan bawahan, Perilaku pemimpin yang menekankan pada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik, dengan cara mengarahkan dan mengendalikan serta pengawasan yang ketat, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Untuk dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi yaitu menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain, sehingga semuanya berjalan harmonis.
2. Memilih mengembangkan personel, Perilaku pemimpin yang penekannya memberikan motivasi kepada bawahnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan memberikan haknya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penempatan pegawai yang tepat akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Selain itu tugas pemimpin adalah mengembangkan pegawai. Pemimpin dalam hal ini harus berupaya untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerjaan terhadap tugas-tugasnya.

3. Mengadakan komunikasi, Pemimpin dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan efektif bila melakukan komunikasi dengan efektif, karena jika komunikasi efektif, pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada para bawahan akan dikerjakan dengan baik, sebab mereka mengerti apa yang diperintahkan. Kepala sekolah menyelesaikan segala sesuatu dan mengkomunikasikannya dengan orang lain.
4. Memberikan keputusan dan motivasi, Proses pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternative pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternative yang ada. Menurut purwanto mengemukakan defenisi motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Dengan kata lain, seorang pegawai akan melakukan semua pekerjaan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Perilaku kepemimpinan dibagi dua yaitu "*Initiating Structure*" (Struktur Tugas) dan "*Consideration*" (Tenggang Rasa). Perilaku kepemimpinan "*Initiating Structure*" (Struktur Tugas) memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) mengutamakan, (b) mementingkan produksi yang tinggi, (c) mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan, (d) lebih banyak melakukan pengarahan, (e) melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat, (f) melakukan pengawasan secara ketat, dan (g) penilaian terhadap pejabat semata-mata berdasarkan hasil kerja. Sedangkan perilaku kepemimpinan *Concideration* memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) memperhatikan kebutuhan bawahan, (b) berusaha menciptakan suasana saling percaya, (c) berusaha menciptakan suasana saling menghargai, (d) memiliki sikap sahabat, (e) menumbuhkan peran serta dalam membuat keputusan kegiatan lain, dan (f) lebih mengutamakan pengarahan diri, mendisiplinkan diri, mengontrol diri. (Didi Pianda 2018:79)

Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis alam mengeban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk meniptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, tidak ditentukan oleh keahliannya dibidang konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan lebih banyak ditentkn oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan kemampuan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang dipimpinnya.

Keberadaan guru yang profesional dan berkompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang professional mampu mencerminkan

sosok keguruannya dengan wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang menunjang tugasnya. Upaya pengembangan profesionalisme guru perlu terus dilakukan secara berkelanjutan supaya pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan mereka yang berhubungan dengan tugasnya selalu mengikuti perkembangan kemajuan dunia pendidikan. (Eka Prihatin Disas: 159)

Guru sangat mempunyai fungsi yang sangat kompleks dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan, diantaranya guru berfungsi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Guru yang merasa senang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, ia akan lebih berusaha memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan dirinya. Hal ini dikarenakan tercapainya tujuan pendidikan serta berhasilnya siswa dalam belajar sangat dipengaruhi oleh guru itu sendiri. Oleh sebab itu guru harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakannya tugasnya. Dari fungsinya tersebut guru diharuskan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik didalam mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih siswa. Untuk bisa menjalani itu guru harus memiliki motivasi yang tinggi. Apabila motivasi kerja guru menurun, tugas dan tanggung jawabnya tidak terlaksana dengan baik. Oleh karena itu motivasi kerja guru mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan. (Mona Silvia: 119-120)

Observasi awal peneliti menemukan data di SMP Negeri 34 Medan, bahwa kepala sekolah kurang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dapat dilihat dari kurangnya perhatian kepala sekolah, dan pemberian reward dari kepala sekolah kepada guru, yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya, maka hal ini memberikan dampak kelancaran keberlangsungan kegiatan belajar mengajar guru dalam mengikuti kegiatan sekolah. Oleh karena itu diperlukannya upaya untuk dapat lebih intensif, agar sekolah mencapai tujuan utamanya, maka perlu pengembangan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Dengan demikian kehadiran kepala sekolah sangat penting sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia terutama guru dan karyawan sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tugas untuk mengatur dan menggerakkan guru-guru dan karyawan sekolah yang mempunyai beberapa sikap, perilaku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk dapat memiliki guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya, maka diperlukannya seorang pemimpin yang dapat mengubah dan mengarahkan perilaku bawahannya ke arah yang lebih baik untuk tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 34 Medan”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kualitatif dengan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Djarm'an Satori dalam Sudarwin Denim mengungkapkan bahwa penelitian kalitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses atau langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya. (Sudarwin Denim 2013:56) Karena peneliti ingin mendeskripsikan tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru dalam sudut pandang orang yang akan diteliti (informan). Selanjutnya dari deskripsi tersebut akan menjelaskan apa saja motivasi yang telah dilakukan oleh guru. Maka dengan tujuan tersebutlah penelitian ini sangat relevan dengan menggunakan metode kualitatif. Maka yang diperlukan adalah pendapat-pendapat dari berbagai pihak yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti. Menurut Bogdan Taylor dalam Neliwati mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. (Neliwati 2020: 5)

METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam hal ini penelitian observasi ini untuk memperoleh data empiris mengenai perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Maka data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan metode kualitatif dengan tahapan: 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Studi Dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan. Maka dalam observasi ini peneliti akan melakukan observasi umum untuk memperoleh keterangan umum tentang situasi objek penelitian, selanjutnya peneliti melakukan observasi terfokus untuk dapat memperoleh keterangan yang lebih rinci mengenai permasalahan yang diteliti, dan yang terakhir peneliti melakukan observasi terseleksi untuk memilih mana yang lebih banyak elemen-elemen yang terpilih yang menarik perhatian utama peneliti.

2. Wawancara

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara yang menggunakan petunjuk umum wawancara, dimana peneliti terlebih dahulu menyiapkan beberapa pertanyaan

sebelum bertemu dengan *informan*, sehingga hal apa yang ingin diketahui dapat lebih terfokus. Maka wawancara yang akan dilakukan peneliti adalah wawancara terbuka dan bebas. Sehingga para informan tidak merasa kaku dan canggung saat melaksanakan wawancara. Jadi peneliti melakukan wawancara yang akan lebih ke arah bincang-bincang dan diskusi. Maka dalam mengumpulkan data dari hasil wawancara tersebut maka peneliti melakukan pencatatan dan perekaman menggunakan perekam suara di telepon genggam. Wawancara yang akan dilakukan tidak hanya kepada kepala sekolah tetapi juga kepada guru-guru yang ada disekolah tersebut. Dalam hal ini peneliti akan menuangkan semua apa yang telah informan ungkapkan kepada peneliti, sehingga data tersebut benar-benar nyata dan mengungkapkan apa adanya.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode dokumentasi ini sebagai metode pendukung pengumpulan data, karena metode ini dapat diperoleh data-data historis serta data lain yang mendukung penelitian ini. (A.Sukmawati, H.M Basri, dan Muhammad Akhir: 94)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 34 Medan

Hasil temuan pertama menunjukkan tentang motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan. Adapun setelah melakukan penelitian di SMP Negeri 34 Medan, peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan sudah lumayan baik. Dari hasil wawancara membuktikan bahwa para guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia akan melaksanakan tanggung jawabnya selama melakukan pekerjaan, tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugas, senang dan ikhlas selama melaksanakan tugas, dan disiplin waktu dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan dalam penelitian yang juga sama atau terkait dengan temuan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Persiapan Negeri 4 Medan yang mana guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, dalam temuan tersebut guru di MTs Persiapan Negeri 4 Medan pada saat bekerja guru memiliki tanggung jawab, rajin, tidak mudah putus asa, senang dalam melaksanakan tugas, dan disiplin waktu saat bekerja.

Pada temuan berikutnya di SMP Negeri 34 Medan guru yang memiliki motivasi rendah yaitu tidak disiplin, terlambat masuk kelas, tidak profesional dalam menjalankan tugas. Sama halnya dengan penelitian yang terkait dengan motivasi kerja guru yang rendah di MTs

Persiapan Negeri 4 Medan yaitu guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah juga tidak disiplin, seperti datang terlambat masuk ke dalam kelas, pulang lebih awal dan bahkan tidak masuk kelas. Bedanya MTs Persiapan Negeri 4 Medan dengan SMP Negeri 34 Medan yaitu guru yang motivasi kerjanya rendah tetap masuk ke dalam kelas untuk menjalankan tugasnya.

2. Perilaku Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 34 Medan

Temuan kedua yaitu menunjukkan tentang perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan. Dalam buku kepemimpinan dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Kemampuan kepemimpinan itu untuk menjaga keutuhan kerja sama, menciptakan rasa percaya diri, dan dukungan anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif agar tujuan organisasi tercapai. (Syaiful Sagala 2018: 44)

Temuan ini menunjukkan tentang perilaku kepala sekolah dalam memberikan pendidikan atau pelatihan kepada guru dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti dari data penelitian dari hasil observasi dan wawancara tentang perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan dalam perilakunya sebagai pendidik yaitu:

Seperti kepala sekolah mengikutsertakan para guru dalam pembinaan PPG mengundang pemateri dari luar untuk memberikan materi-materi yang dapat meningkatkan profesionalitas guru. Jadi setelah guru diberikan pelatihan guru diharapkan dapat menerapkan apa yang di dapat dan dipelajari selama pelatihan. Karna adanya pelatihan ini guru-guru lebih merasa diperhatikan oleh pihak sekolah dan untuk memotivasi guru agar lebih baik dalam bekerja.

Temuan selanjutnya menunjukkan perilaku kepala sekolah dalam memberikan pengarahan untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan adanya intruksi kedisiplinan waktu kerja, menegur para guru yang datang terlambat, membangun suasana kerja dengan pendekatan kekeluargaan baik secara berkelompok maupun individu dan selalu melakukan pengecekan ke setiap kelas pada saat KBM berlangsung. Serta memperhatikan lingkungan sekolah tetap rapi dan bersih, sehingga guru-guru merasa nyaman dalam menjalankan tugas.

Sedangkan dalam penelitian lain yang juga terkait dengan temuan hasil wawancara yaitu terdapat pada hasil temuan di MTs Persiapan Negeri 4 Medan yang mana terdapat temuan yang menunjukkan peran kepala madrasah sebagai pendidik yaitu meningkatkan profesionalisme guru seperti mengadakan pelatihan untuk para guru. Selanjutnya yaitu membangun iklim kerja yang kondusif. Disini dapat lihat bahwa kepala sekolah dari kedua lembaga pendidikan ini memiliki cara yang sama dalam memotivasi guru.

Temuan selanjutnya menunjukkan perilaku kepala sekolah dalam memberikan perubahan. Dan disini berdasarkan hasil penelitian dilihat dari segi peningkatan sarana dan prasarana yang ada di lembaga. Hal ini terlihat dari adanya pembangun ruang kelas, penambahan gedung, wc siswa dan guru yang memadai, adanya rumah ibadah, serta peningkatan kualitas belajar dengan adanya ruang laboratorium dan perpustakaan bagi siswa. Peningkatan sarana dan prasarana yang memadai ini jadi membuat para guru lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan temuan yang terdapat di MTs Persiapan Negeri 4 Medan kepala sekolah dalam mengemban tugasnya sebagai pembawa perubahan dilihat dari segi sarana dan prasarana, serta meningkatkan inovasi pembelajaran seperti adanya pembelajaran tahfiz Qur'an dan ekskul lainnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Disini dapat dilihat bahwa perbedaan dari hasil temuan penelitian dari kedua lembaga pendidikan ini, kepala sekolah sebagai innovator untuk dapat meningkatkan motivasi guru, di SMP Negeri 34 Medan perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu terdapat pada peningkatan kualitas belajar dengan ruang laboratorium dan perpustakaan yang memadai dan di MTs Persiapan Negeri 4 Medan yaitu dengan peningkatan pembelajaran seperti tahfiz Qur'an dan ekskul lainnya.

Temuan selanjutnya perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan. Berdasarkan hasil penelitian kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis serta memberikan dorongan kepada guru dalam bentuk pemberian semangat. Membangun komunikasi yang baik, berusaha melakukan pendekatan kelompok maupun individu dan berusaha mengenal semua para guru. Kepala sekolah juga menempatkan guru sesuai dengan minat dan keahlian para guru. Tidak membedakan para guru, serta selalu memberikan kesempatan yang sama. Maka untuk dapat menjalin kerja sama maka kepala sekolah setiap beberapa bulan mengadakan rapat guna memberikan motivasi kepada pendidik agar memperkaya penguasaan metode, mendorong saran-saran, dan mengundang partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Bedanya MTs Persiapan Negeri 4 Medan dengan SMP Negeri 34 Medan dalam hal kepala sekolah sebagai motivator yaitu di SMP Negeri 34 Medan dalam memotivasi guru hanya dengan ucapan selamat atau semangat kepada para guru yang berprestasi. Sedangkan di MTs Persiapan Negeri 4 Medan kepala sekolah sebagai motivator memberikan kata selamat dan semangat serta pemberian reward kepada guru yang giat dalam bekerja.

3. Faktor Penghambat Dan Pendukung Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 34 Medan

Temuan ketiga menunjukkan tentang faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan. Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan yaitu terdapat pada diri guru itu sendiri yang tidak sadar akan kualitas diri yang rendah dalam kemampuan mengajar, mengelola program pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran. Selain itu faktor selanjutnya yaitu kurangnya kesadaran guru untuk ikut pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan pengembangan diri. Kemudian faktor selanjutnya yaitu masih ada guru yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, seperti kurang disiplin waktu, terlambat masuk kelas, dan tidak profesional dalam menjalankan tugas. Faktor selanjutnya yaitu faktor dari luar seperti kurangnya pemberian reward kepada guru yang dikarenakan kurangnya pendanaan sekolah apabila pemberian reward kepada guru yang berprestasi dalam bekerja. Kurangnya gaji guru untuk memenuhi kebutuhan apalagi guru honorer. Kemudian sebagian guru merasa kurang cocok dengan kelompok kerjanya.

Sedangkan pada temuan penelitian lainnya yang terdapat di MTs Persiapan Negeri 4 Medan yaitu adapun faktor penghambatnya kurang disiplinnya guru, guru tidak masuk kelas tidak melaksanakan tugas dengan maksimal. Faktor penghambat dari luar yaitu sarana prasarana yang masih belum lengkap, serta dalam pengembangan penataan lingkungan fisik madrasah karena lahannya terbatas. Seperti tidak adanya lapangan sepak bola, serta kurangnya jumlah buku-buku di perpustakaan yang menjadi bahan bagi para siswa untuk menggali lebih dalam tentang materi-materi pelajaran.

Temuan selanjutnya yaitu faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan yaitu adanya sarana prasarana yang baik dan memadai untuk para guru melakukan tugasnya. Seperti gedung yang bagus, ruang kelas yang nyaman, ruang laboratorium untuk menunjang pembelajaran siswa, serta ruang guru yang nyaman, toilet yang memadai, adanya rumah ibadah, sehingga dengan adanya sarana prasarana ini guru lebih

merasa diperhatikan dalam bekerja. Faktor pendukung selanjutnya yaitu suasana kerja yang terjalin dengan baik antara guru dan kepala sekolah, serta terjalinnya komunikasi yang lancar sesama guru, dan antara guru dengan kepala sekolah.

Pada temuan penelitian terdahulu di MTs Persiapan Negeri 4 Medan tidak terdapat beberapa faktor pendukung dalam memotivasi kerja guru, tetapi penelitian terdahulu upaya kepala madrasah dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam faktor penghambat motivasi kerja guru adapun temuannya ialah diri sendiri harus termotivas, kepala sekolah harus memilih orang yang termotivasi tinggi, perlakuan setiap orang setiap individu, tetapkan sasaran yang realistis dan menantang kemajuan akan motivasi, ciptakan lingkungan yang termotivasi, berikan hadiah yang adil, berikan pengakuan.

Dari hasil kedua temuan diatas terdapat beberapa faktor penghambat yang sama yaitu seperti kurangnya kesadaran diri dari seorang guru, masih adanya guru yang tidak disiplin waktu dan lalai akan tanggung jawabnya. Perbedaan faktor penghambatnya yaitu di SMP Negeri 34 Medan kepala sekolah tidak memberikan reward, sedangkan faktor penghambat di MTs Persiapan Negeri 4 Medan kurangnya sarana prasarana yang mendukung dan memadai.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan yaitu: pada umumnya guru melaksanakan tanggung jawabnya selama melakukan pekerjaan, tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugas, senang dan ikhlas selama melaksanakan tugas, dan disiplin waktu dalam menjalankan tugasnya. Ada juga guru yang belum bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, namun demikian diharapkan kedepannya semua guru dapat termotivasi menjalankan tugasnya penuh tanggung jawab.
2. Perilaku kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan: perilaku kepala sekolah dalam memberikan pendidikan dan pelatihan: mengikutsertakan para guru dalam pembinaan PPG. Perilaku kepala sekolah dalam pengarahan: kepala sekolah meniptakan suasana kerja yang kondusif dengan adanya intruksi kedisiplin waktu kerja, menegur guru yang datang terlambat, melakukan pendekatan kekeluargaan baik secara kelompok individu, serta memperhatikan lingkungan sekolah. Perilaku kepala sekolah dalam inovasi: peningkatan sarana prasarana. Peningkatan sarana prasarana yang memadai ini jadi membuat guru lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Perilaku kepala sekolah dalam motivasi: memberikan dorongan kepada guru dengan ucapan selamat, membangun komunikasi yang baik, menempatkan guru sesuai dengan minat, tidak

membeda-bedakan, mengadakan rapat untuk membangun keakraban dan peningkatan penguasaan.

3. Faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 34 Medan: pada umumnya faktor penghambat yang terjadi dikarenakan diri guru itu sendiri yang tidak sadar akan kualitas dirinya yang rendah dalam kemampuan mengajar, mengelola program pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran. Kurangnya pemberian reward, guru yang merasa gajinya kurang untuk memenuhi kebutuhan dan nada sebagian guru yang tidak cocok dengan kelompok kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Putri. (2018). Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Dasar, *Jurnal Pendidikan Karakter*. **8 [2]**
- Denim, Sudarwin. (2013). *Menjadi Peneliti Kualitatif, Rancangan Metodologi Penelitian, Prestasi dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*. Bandung: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan IAIN-SU.
- Dissa, Eka Prihatin. Analisis Kebijakan Pendidikan Menengah Pengembangan Dan Peningkatan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.
- Hasan, Sardin. (2018). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMK Se-Kabupaten Boalameo. *Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*. **3 [2]**.
- Iskandar, Uray. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.
- Maharani, Dyah. (2015). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. **12 [1]**
- Muin, Abdul. (2017). *Manajemen Pendidikan (Good Governance Dalam Lembaga Pendidikan) Teori, Strategi, an Riset Implementasi*. Jakarta: Duta Media Publishing.
- Neliwati. (2020). *Diklat: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN-SU.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Timur: CV. Jejak.
- Rifa'I, Muhammad. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Silvia, Mona. (2013). Motivasi Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di Smp Negeri 1 Kecamatan Guguk Kabupaten Lima Puluh Kota, *Jurnal Administrasi Pendidikan*. **1 [1]**.

- Sukmawati, A, Basri, H. M, dan Akhir, Muhammad. (2020). Pembentukan Karakter Berbasis Keteladanan Guru Dan Pembiasaan Murid Sit AL-Biruni Jipang Kota Makassar. *Education and Human Development Journal*. **5 [1]**
- Susanto, Ahmad. (2016). *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media.
- Syafril dan Zelhendri Zen. (2017). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: Kencana.
- UU RI No. 2 Tahun 1989 tentang SISTEM Pendidikan Nasional, Pasal 1