



JURNAL FADILLAH
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM
Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



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

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

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS DARUL HIKMAH TPI MEDAN

AHMAD HUSEIN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di mts darul hikmah tpi medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi sedangkan keabsahan data melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependibilitas dan confirmability.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Tipe kepemimpinan yang dapat meningkatkan kedisiplinan peserta didik di MT's Darul Hikmah dilakukan dengan cara menciptakan komunikasi yang baik, saling mendukung dan dapat memenuhi tanggung jawab dalam memimpin kepala sekolah dan dibutuhkan juga kerja sama dengan guru lain untuk mengontrol dan mengawasi peserta didik, kesadaran siswa terhadap pentingnya kedisiplinan dan adanya dukungan dari orang tua dan masyarakat sekitar.

Kesimpulan dalam penelitian ini Menyusun rencana untuk meningkatkan kedisiplinan di SMA Negeri 1 Kutacane dilakukan bersama oleh guru, staf administrasi, wakil siswa, wakil orang tua sehingga merasa bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kedisiplinan peserta didik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi strategi dan sifatnya krusial dalam tugas dan wewenang yang melekat pada jabatan kepala sekolah. Mutu sekolah sangat dipengaruhi oleh mutu kepemimpinan kepala sekolah. Karena itu, hanya kepemimpinan yang baiklah yang dapat melakukan berbagai upaya agar tujuan pendidikan baik, tujuan secara nasional, internasional maupun individual tercapai semana mestinya.¹

Dalam cakupan satuan pendidikan yang bermutu tentu mengalami lika-liku kepemimpinan kepala sekolah yang dihadapi dengan permasalahan dengan menggunakan metode agar mendapatkan solusi. Salah satu penyebab terjadinya permasalahan disekolah ialah terjadinya penurunan kinerja guru yang bisa mempengaruhi proses ngajar mengajar dirana lembaga pendidikan sekolah tersebut.

¹ Murniati, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan*, (Bandung: CiptaPustaka Media perintis, 2008). h.133

Jika seorang kepala sekolah kompeten pada bidangnya walaupun dia memiliki sumber daya guru yang terbatas kemampuannya, maka dia akan mampu memaksimalkan potensi yang terbatas tersebut. Pernyataan ini merujuk dari Wahlstrom and Louis bahwa: “Both teachers and principals create conditions for rich dialogue about improvement. For example, allocated time and supportive school policies are critical to the formation of professional community, and both are influenced by the school’s formal leadership”.

Keberhasilan peran kepala sekolah dalam memimpin dilembaga menciptakan dampak signifikan yang positif dalam peningkatan efektivitas kinerja guru. Adapun menurut Joewono dalam peran kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki 5 aspek yaitu:

1. Kepala sekolah memiliki Pandangan yang luas
2. Kepala sekolah sebagai administrator
3. Kepala sekolah bertindak secara strategis
4. Kepala sekolah harus melakukan perubahan
5. Titik berat pada manusia²

Peran pemimpin menjadi mudah untuk mengingat keberhasilan bukan di faktor kualitas pribadi seseorang, melainkan terletak dalam sikap pemimpin tersebut. Memiliki karakter beserta kompetensi untuk mengarahkannya organisasi menepatkan visi, misi yang dibuat dan ditetapkan, didalam terdapat pengambilan keputusan, pengendalian konflik, dan membangun tim.

KAJIAN LITERATUR

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan ialah suatu sikap seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain menggunakan metode-metode pemimpin yang sedemikian rupa hingga orang bisa mau mengikuti perintah si pemimpin.³ Sedangkan menurut Rivai hakikat seorang pemimpin adalah:

- a. Mempengaruhi seseorang yang mempunyai proses dalam mencapai tujuan
- b. Seni dalam mempengaruhi dan mengarahkan seseorang dalam bentuk kepercayaan dalam kerja sama dalam mencapai tujuan
- c. Kemampuan dalam memberi inspirasi terhdap orang lain
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin pengikut dan situasi tertentu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.⁴

² Joewono, Heri. 2002. *Pokok-Pokok Pikiran Kepemimpinan*. Abad Kota Medan: Balai Pustaka.

³ Monika Maduratna 2013, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara* Vol. 1 No. 1 Hal 72

⁴ Monika Maduratna, *Op. Cit.*, Hal, 72

kepala sekolah merupakan asal kata dari “kepala” dan “sekolah” arti dari sebuah kepala yang dapat dimaknakan dengan sosok pemimpin dalam organisasi dan lembaga. Sedangkan arti sekolah ialah sebuah wadah atau tempat dalam melakukan proses belajar dan mengajar.

Sebuah pemimpin kepala sekolah adalah seorang pendidik yang merupakan sosok yang memerhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasaran dan kedua adalah metode bagaimana si pemimpin melakukan peran sebagai seorang kepala.

2. Peran Kepala Sekolah

Pekerjaan kepala sekolah tidak hanya sebagai EMASLIM, tetapi akan berkembang menjadi EMASLIM-FM. Semua itu harus dipahami oleh kepala sekolah, dan yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi kepala sekolah profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.⁵

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang meliputi peranannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, Maka dapat di jelaskan sebagai berikut.

1. Kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjut dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.
2. Kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan
3. Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya.

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan diatas, maka sangat jelas bahwa kepala sekolah memegang peran penting dalam suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT, Remaja Rosdakarya, TH, 2009, H, 97.

mampu mengarahkan dan membimbing guru agar bekerja dengan profesional karena hal tersebut akan mempengaruhi kualitas peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri.

3. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sudah diketahui bahwa motivasi dalam dunia pendidikan merupakan hal yang penting. Dengan motivasi mampu membangkitkan minat dan mampu mendorong seseorang untuk melakukan apa saja yang diinginkan. Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi akan mampu mendorong peserta didik untuk mau belajar dan meningkatkan prestasi belajarnya, bagi guru akan mampu meningkatkan kegairahan untuk belajar dan meningkatkan kompetensi keguruannya sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dan pengajaran.

Barelson dan steiner mendefinisikan “motivasi sebagai suatu dorongan, mengaktifkan atau menggerakkan, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan”. Berbagai referensi mengemukakan bahwa motivasi berasal dari dua sumber, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri (bersifat intrinsik) dan motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik). Dari kedua asal motivasi tersebut, yang paling utama adalah motivasi yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Sifat motivasi dari dalam akan berlangsung lebih lama dan relative stabil. Sedangkan motivasi dari luar cenderung berubah-ubah dan bersifat sementara.

Dalam kaitanya Kepala Sekolah sebagai Motivator (Pencipta iklim kerja); Mampu mengatur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik; Menetapkan prinsip penghargaan (reward) dan hukuman (punishment); Menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis dan dinamis diantara guru, karyawan dan siswa, lingkungan masyarakat; Menanamkan nilai-nilai nasionalisme.

4. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.⁷

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru ditunjukkan dari: a). Menguasai silabus serta

⁶ Supardi., *Op. Cit*, h.45

⁷ *Ibid.* h. 23

petunjuk pelaksanaannya, seperti tujuan, materi, alokasi waktu dan alat serta sumber belajar b). Menyusun program pengajaran c). Melaksanakan proses belajar mengajar, seperti menerapkan berbagai metode, strategi, pendekatan, kiat, seni belajar, memilih sumber belajar, dan menggunakan media pembelajaran. d. Menilai hasil belajar siswa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Kutacane terletak di Jalan Iskandar Muda No. 2, Kabupaten Aceh Tenggara, sekolah ini termasuk sekolah yang sudah memiliki akreditasi A. Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis untuk teknik pengumpulan data. Hampir di mana-mana, peneliti kualitatif selalu melakukan situs akurat untuk mengumpulkan data penelitian. Ada banyak sekali cara yang salah bagi peneliti yang memenuhi syarat untuk mengumpulkan data seperti survei, wawancara, dan dokumen. Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan valid, peneliti harus menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi.

Prosedur Penelitian

Wawancara ini dipilih sebagai desain untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Teknik wawancara atau interview adalah suatu strategi yang dilakukan dengan membangun metode korespondensi dengan sumber informasi melalui wacana verbal (Tanya jawab) baik secara lugas maupun implisit. Untuk situasi ini, peneliti akan menggunakan teknik pertemuan langsung dengan narasumber. Dalam menangani pemeriksaan, peneliti akan memanfaatkan teknik pertemuan langsung dengan mengajukan pertanyaan utama kepada narasumber. Peneliti juga mengajukan pertanyaan tidak terstruktur, dengan pertanyaan gaya bebas (pertanyaan langsung tanpa jadwal terkoordinasi).

Metode Analisis Data

Pemeriksaan informasi adalah cara untuk menyortir dan memilih informasi menjadi contoh, klasifikasi, dan penggambaran unit penting sehingga subjek dapat ditentukan dan spekulasi kerja dapat didefinisikan seperti yang diusulkan oleh informasi. Karena pada tahap ini dipersiapkan dan digunakan untuk menyelesaikan realitas yang diinginkan dalam penelitian. Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah dengan menggunakan metode investigasi informasi menurut Seiddel (dalam Moleong, meliputi; 1) Catat sesuatu yang dihasilkan dari catatan lapangan, lalu kodekan agar sumber datanya tetap bisa dilacak. 2) Mengumpulkan, mengklasifikasikan, mensintesiskan, meringkas, dan mengindeksnya 3) Berpikir dengan cara membuat kategori data

menjadi bermakna, mencari dan menemukan pola dan hubungan, untuk membuat temuan umum.

Data hasil observasi serta wawancara yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Thematic analysis ialah salah satu langkah yang dapat diterapkan untuk menganalisa data-data kualitatif, seperti data yang terkumpul dari wawancara mendalam ataupun semi-structured interview. Teknik analisa data ini 9 sangat tepat digunakan andai kata sebuah penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi apa yang sebenarnya terjadi dalam suatu kejadian. Thematic analysis ialah salah satu cara untuk menganalisa data yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola serta mendapat tema lewat data yang telah diperoleh oleh peneliti.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan antara lain (1) Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah (2) Kedisiplinan Peserta Didik (3) Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan.

A. TEMUAN

1. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di MTs Darul Hikmah TPI Medan

Peran kepala sekolah sebagai motivator sangat penting pengaruhnya bagi peningkatan kinerja guru. Karena selain dorongan dari dalam diri guru juga memerlukan dorongan dari luar untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang mendorong kemauan berprestasi yaitu dorongan kerja untuk berprestasi. Untuk itu kepala sekolah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja guru, agar guru dapat terus giat mengajar dan mengoptimalkan kinerjanya.

Peneliti mewawancarai kepala sekolah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di MTs Darul Hikmah TPI Medan berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah, yaitu:

“menurut saya untuk memotivasi kinerja guru berupa melalui membentuk tim PKG (penilaian kinerja guru) dari guru yang sudah mengikuti diklat PKG dan guru-guru senior / berkompeten dari tiap mata pelajaran serta kepala sekolah dan PKG memotivasi guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar serta memberikan reward dan penghargaan, memberikan pembinaan partisipasi, pemberdayaan dan memberikan keteladanan serta memenuhi kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar di MTs darul hikmah TPI medan.”⁸

Hal senada dikemukakan oleh ustad alif firmansyah selaku guru pendidikan Tafsir al Qur'an bahwa:

“Pada dasarnya menurut pendapat saya mengenai kepala sekolah sebagai motivaor dalam meningkatkan

⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah pada hari senin, tanggal 13 Agustus 2021, pukul 09.30-10.30 WIB.

kinerja guru dapat dimulai dari evaluasi melalui perencanaan pembelajaran guru di mana perencanaan pembelajaran salah satu hal yang menunjang guru sebelum memulai pembelajaran. Dan kepala sekolah sebagai motivator juga harus mengevaluasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas (supervise guru di kelas) Pemberian bahan pelajaran sesuai urutan yang telah diprogramkan, serta mengevaluasi mengenai disiplin kerja guru. Kemudian menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama antara kepala sekolah dan guru di MTs darul hikmah TPI medan .”

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa sebagai seorang motivator kepala sekolah melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan kompetensi pedagogik para guru untuk mencapai kinerja yang optimal dalam kegiatan belajar mengajar. Seorang kepala sekolah tidak hanya berhubungan dengan aktivitas tenaga pendidik akan tetapi juga memiliki hubungan erat dengan tenaga kependidikan dalam berbagai aktivitas pengelolaan administrasi ketatausahaan sekolah.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam menjalankan perannya sebagai motivator kepala sekolah menemukan beberapa faktor penghambat dan pendukung diantaranya yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kondusif.
2. Sarana dan prasarana yang memadai.
3. Seluruh guru sudah sertifikasi.
4. Kesejahteraan yang baik.
5. Masih adanya guru yang malas dalam bekerja.

A. Faktor pendukung

Berbagai upaya dilakukan oleh kepala sekolah untuk mendukung kelancaran peran kepala sekolah sebagai motivator diantaranya dengan.

1. Melakukan pendekatan dan pembinaan

Pendekatan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan salah satu cara yang efektif agar guru selalu senantiasa bersemangat dalam mengembangkan tugasnya. Pendekatan dan pembinaan terhadap guru dilakukan secara individu maupun kelompok. Pembinaan secara dikelompok dilakukan melalui rapat baik rapat insidental maupun rapat yang sudah dijadwalkan. Sedangkan pembinaan secara individu kepala sekolah melakukan pendekatan sesuai dengan permasalahan. Seperti yang diungkapkan oleh ustad alif firmansyah selaku guru pendidikan Al Qur'an dan tafsir.

“Untuk mengatasi beberapa hambatan yang ada biasanya kepala sekolah sebagai motivator mengupayakan agar dapat terselesaikan bisa dengan pendekatan secara individu maupun

⁹ Hasil Wawancara dengan guru pada hari selasau, tanggal 16 Agustus 2021, pukul 09.30-10.30 WIB.

kelompok. beberapa hal yang biasanya mendukung dalam upaya kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru itu dalam pemenuhan kebutuhannya dan prasarana yang memadai, serta dalam penataan lingkungan fisik sekolah, maka dari dukungan itu kepala sekolah harus lebih baik lagi dalam memotivator guru dalam meningkatkan kinerjanya di MTs darul hikmah TPI medan.”¹⁰

b. Faktor Penghambat

Hambatan kepala sekolah dalam dalam mengoptimalkan kinerja guru dan karyawan. Peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator sudah dilakukan dengan cukup baik, namun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa hambatan seperti yang dikemukakan oleh bapak kepala sekolah.

“Beberapa hal yang menghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan itu dalam pemenuhan kebutuhan, serta dalam pengembangan penataan lingkungan fisik sekolah karna labannya terbatas itu juga menghambat kepala sekolah untuk mengembangkan sekolah secara fisik. Untuk disiplin jika ada yang melanggar dan saya sudah berikan bimbingan masih bisa kurang terima, hal ini tentunya akan menjadi penghambat proses pencapaian tujuan dari pengembangan kepala sekolah .”¹¹

Sedangkan menurut ustad rubianto selaku kepala Tata Usaha:

“Sepengetahuan saya tidak ada, kalau misalnya ada tugas dan ada guru yang mengalami kesulitan bapak kepala sekolah memberikan pengarahan, misalnya kalau kita mengalami kesulitan mengenai pekerjaan yang harus dikirim ke dinas melalui e-mail biasanya minta bantuan bagian ITnya.”¹²

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di lapangan dapat dideskripsikan bahwa hambatan kepala sekolah sebagai seorang motivator dalam upaya pengoptimalan kinerja guru dan karyawan yaitu :

1. Terkendalanya pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana
 2. Masih adanya sikap pegawai yang tertutup
 3. Belum meratanya keahlian pegawai dalam penggunaan komputer dengan menggunakan internet
2. Peningkatan Kinerja Guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi siswa karena gurulah yang sering turun langsung berhadapan dengan siswa. Oleh karena itu guru juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolah. Dengan demikian rasanya peranan tersebut tidak lepas dari tugas yang begitu berat sehingga

¹⁰ Hasil Wawancara dengan guru pada hari senin, tanggal 16 september 2021, pukul 09.30-10.30 WIB.

¹¹ Hasil wawancara dengan kepala sekolah pada hari jum'at, tanggal 22 september 2021

¹² Hasil wawancara dengan rubianto selaku kepala tata usaha pada hari senin 26 september 2021

keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat tergantung pada kinerja guru tersebut. Maka dengan itu perlu adanya penggerak untuk meningkatkan kemauan pada guru, agar dapat bekerja dengan baik.

Guru di MTs Darul Hikma TPI Medan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik walaupun belum di kerjakan secara maksimal. Kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap sekolah untuk dapat menciptakan peningkatan di dalamnya. Untuk meningkatkan kinerja tersebut kepala sekolah telah memberikan motivasi sebagaimana perannya sebagai motivator, yang mana peran tersebut telah penulis paparkan pada alinea sebelumnya.

Peneliti mewawancarai guru untuk mengetahui peningkatan kinerja yang dirasa guru atas motivasi yang diberikan kepala sekolah yaitu:

*“Dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, pemberian metode yang bervariasi, pemberian tugas-tugas kepada siswa, mengelola kelas, melakukan penilaian dan evaluasi serta dapat mengimplementasikan kurikulum 2013”.*¹³

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Peran Kepala Sekolah dalam Motivasi Kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan

Temuan pertama menunjukkan tentang motivasi kerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Dalam Teori Motivasi dan Pengukuran karang Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa motivasi kinerja guru adalah suatu proses yang dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya- upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan. Guru memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien karena motivasi sangat memengaruhi kinerja guru.¹⁴

Adapun setelah melakukan penelitian di MTs Darul Hikmah TPI Medan, peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan Medan sudah lumayan baik terlihat dari adanya beberapa guru yang memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, tidak mudah putus asa dan ulet dalam menjalankan tugasnya, senang mencari dan memecahkan masalah, serta disiplin dalam menjalankan tugas. Namun masih ada beberapa guru yang masih kurang disiplin waktu serta memiliki tanggung jawab yang masih rendah. Seperti terlambat masuk mengajar ke kelas, kurang disiplin waktu, sering datang terlambat, pulang lebih awal, bahkan tidak masuk mengajar pada saat jam kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari besarnya tanggung jawabnya terhadap tugas

¹³ Hasil Wawancara dengan 10 orang guru mata pelajaran.

¹⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2010), Hal. 71-72

dan kewajiban yang dijalankannya, begitu juga sebaliknya guru yang memiliki motivasi yang rendah terlihat dari kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang dijalankannya.

2. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan

Temuan kedua menunjukkan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan Menurut Syaiful Sagala menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu.¹⁵

Kemudian menurut Sondang P. Siagian menyatakan bahwa Kepala madrasah dikatakan sebagai pemimpin yang efektif bilamana mampu menjalankan perannya untuk mendorong, mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Kepala madrasah sangat berperan dalam mengembangkan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia.¹⁶

3. Kendala Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Temuan ketiga menunjukkan tentang faktor kendala kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Hal ini sesuai Berdasarkan teori dari Sondang P. Siagian, mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, gaji.¹⁷

Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa beberapa kendala yang di hadapi kepala madrasah MTs Darul Hikmah TPI Medan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu dari dalam diri guru itu sendiri seperti, masih adanya guru yang tidak mau mengakui kualitas dirinya yang masih rendah terutama dalam kemampuan penguasaan kelas, mengelola

¹⁵ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 124

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1994), Hal. 46.

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Kiat*, Hal. 294

program pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran. Kemudian masih ada guru yang tidak menjalankan tanggung jawab melaksanakan tugas secara maksimal seperti kurang disiplin waktu, datang terlambat pada saat jam masuk mengajar, dan tidak disiplin keluar masuk kelas. Selain itu kendala lainnya yaitu kurangnya kesadaran para guru akan perlunya pengembangan diri dan profesionalisme serta kemampuan dirinya.

4. Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengatasi Kendala Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Temuan keempat menunjukkan tentang faktor kendala kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Hal ini sesuai Berdasarkan teori dari John Adair, mengatakan bahwa adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Diri sendiri harus termotivasi
2. Kepala sekolah harus memilih orang yang bermotivasi tinggi
3. Perlakuan setiap orang setiap individu
4. Tetapkan sasaran yang realistis dan menantang
5. Kemajuan akan motivasi
6. Ciptakan lingkungan yang memotivasi
7. Berikan hadiah yang adil
8. Berikan pengakuan.¹⁸

Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa upaya kepala madrasah MTs Darul Hikmah TPI Medan dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru sudah cukup baik dengan menerapkan pendekatan dan pembinaan, dengan sistem manajemen terbuka dengan cara menjalin komunikasi yang baik antar warga madrasah, memetakan program kegiatan, memberikan reward dan juga punishment, hal ini dilakukan untuk mempengaruhi motivasi kerja guru agar lebih mampu mengembangkan potensi diri dan profesionalismenya.

KESIMPULAN

1. Peran kepala sekolah sebagai motivator di MTs Darul Hikmah TPI Medan.

Selama ini sudah cukup baik walaupun kepala sekolah masih belum bisa melaksanakannya secara optimal. Belum optimalnya kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru di

¹⁸ John Adair, *Kepemimpinan Yang Memotivasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), Hal. 47

MTs Darul Hikma TPI Medan dikarenakan kepala sekolah MTs Darul Hikma TPI Medan menggantikan kepala sekolah yang pensiun di SMP 239 Tanjung Barat (sebagai pelaksana) dan juga menjadi ketua sanggar Medan Kota atau ketua MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) Kec. Medan Kota.

Dalam pemberian motivasi terhadap guru nyatanya terdapat faktor pendukung dan penghambat yang dirasakan kepala sekolah, adapun faktor pendukungnya yaitu : lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang memadai, kesejahteraan yang baik. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu masih adanya guru yang malas dalam bekerja karena mau pensiun, minimnya kemauan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi yang dilakukan kepala sekolah telah menghasilkan peningkatan yang baik pada kinerja guru diantaranya yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, pemberian metode yang bervariasi, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi serta kemampuan mengimplementasikan kurikulum 2013.

2. Faktor pendukung peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala sekolah adalah pengaturan lingkungan belajar, Disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sumber belajar. Sedangkan faktor penghambat peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan adalah rasa malas yang ada pada guru yang harus selalu diberi motivasi oleh kepala sekolah agar dapat selalulu mengerjakan tugasnya dengan baik.

3. Peningkatan Kinerja Guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan

Guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan sudah melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya dengan baik walaupun belum di kerjakan secara maksimal. Kinerja yang baik adalah harapan bagi tiap sekolah untuk dapat menciptakan peningkatan di dalamnya. Adapun peningkatan kinerja yang di rasa guru atas motivasi yang diberikan kepala sekolah berdasarkan hasil wawancara penulis kepada guru yaitu guru lebih giat dalam bekerja (KBM/ kegiatan Belajar Mengajar) yaitu dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diberikan kepada siswa, mengelola kelas, melakukan penilaian dan evaluasi serta dapat mengimplementasikan kurikulum 2013.

DAFTAR PUSTAKA

- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, PT, Remaja Rosdakarya, TH, 2009,
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2010),
- Joewono, Heri. 2002. *Pokok-Pokok Pikiran Kepemimpinan*. Abad Kota Medan: Balai Pustaka.
- John Adair, *Kepemimpinan Yang Memotivasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008),
- Monika Maduratna 2013, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara* Vol. 1 No. 1
- Murniati, *Manajemen Stratejik Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan*, (Bandung: CiptaPustaka Media perintis, 2008).
- So ndang P. Siagian, *Manajemen Stategik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara,1994),
- Sondang P. Siagian, *Kiat*,
- Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010)