



Peningkatan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (studi kasus di Mts Al Marwah Pameungpeuk, Bandung)

Daud Daud

Institut Madani Nusantara

dykopi@gmail.com

Kun Nurachadijat

Institut Madani Nusantara

kunvich@gmail.com

Abstract: *To find out the influence of the principal's leadership, work motivation, and other factors, research has been conducted. In this study analyzed various factors that affect teacher performance MTs Al Marwah Pameungpek Bandung. Researcher explored the influence of the principal's leadership on teacher performance motivation at the Mts Al Marwah School. The sample size consisted of 38 teachers as teaching staff, during the research month of May - June 2023. Our research approach is descriptive qualitative. Our data analysis yielded some interesting results with a fairly good contribution, found a significant and affirmative correlation between the principal's leadership on teacher performance motivation. In addition, this study reports a significant and optimistic correlation between principal leadership and teacher performance motivation. In addition, there is a noteworthy and beneficial relationship between work motivation and teacher performance motivation and effective contribution. This research concludes that the effect of teaching and learning processes on achieving the school's vision through the Principal's Leadership on Teacher Performance Motivation at the Mts Al Marwah School*

Keywords: *Principal Leadership, Work Motivation, School Culture on Teacher Performance*

Abstrak: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan faktor lainnya, telah dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru MTs Al Marwah Pamengpek Bandung . Penelitian ini mengeksplorasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru Di Sekolah Mts Al Marwah, Besar sampel terdiri dari berjumlah 38 Guru tenaga pengajar, waktu penelitian bulan mei- juni 2023 Pendekatan penelitian kami adalah deskriptif kualitatif. Analisis data kami menghasilkan beberapa hasil yang menarik dengan kontribusi yang luar cukup baik ditemukan korelasi yang signifikan dan afirmatif antara kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja guru, variabel terikatnya. Sehingga Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Maka bagi pengambil keputusan, yang ingin meningkatkan Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah wajib untuk dikuatkan. Penelitian ini menguatkan bahwa tercapainya proses belajar mengajar sesuai visi misi sekolah, ditentukan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Mts Al Marwah

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja,

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional tentu tidak akan lepas dari Lembaga Sekolah sebagai sarana pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar Sumber Daya Alam (SDA), modal sarana dan prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul, dalam pendidikan tentu tidak lepas dan Pengaruh Kepala Sekolah dan para guru.

Organisasi sekolah, Kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi tersebut Visi Misi sekoah akan berjalan sesuai dengan target jika peran penting kepala sekolah mampu mengelola dengan baik termasuk daya dukung sarana dan prasarana paran guru menjadi satu kesatuan meraih kesuksesan terciptanya budaya yang nyaman disekolah akan mendorong suksesnya dari target yang diharapkan.

Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah. Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugastugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Hadari 1985: 90). Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol (Sadiman, 1992). Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal

yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo dalam Carudin, (2011: 223) berpendapat bahwa “seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki ciri-ciri karakter tertentu, meliputi kepribadian, keterampilan dasar, pengalaman dan keahlian, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”. Pada saat yang sama, Carudin (2011:170) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilaksanakan dan diwujudkan. Pengaruh utama kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berupa arahan, tetapi sebagai motivator atau pemicu yang memotivasi guru dan staf untuk termotivasi, kreatif, dan mengembangkan inisiatif dan kreativitas mereka secara optimal, sehingga meningkatkan kinerja. Sementara itu, Suwatno menyatakan dalam Carudin (116:2011). Realitas di bidang kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerja yang kurang optimal, antara lain menunjukkan bahwa jumlah kepala sekolah yang melakukan kegiatan pengawasan masih rendah dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa (2005: 98) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM). Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru.

Kepala Sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugastugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah (Hadari 1985: 90). Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan.

Manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol (Sadiman, 1992). Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Kepala sekolah beserta guru belum mengefektifkan kinerjanya secara optimal, sehingga guru masih memerlukan dorongan untuk mengoptimalkan kinerjanya guna bekerja dengan baik dan efektif, oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah, sehingga dapat mengaplikasikan strategi yang relevan Kepala Madrasah dalam meraih kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya di Madrasah yang ia pimpin. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Mts Al Marwah”.

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Stoner, (1996 : 161) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Tead; Terry; Hoyt didalam Kartono, 2003. Definisi kepemimpinan menurutnya adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain didalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok. Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Sehingga diperoleh definisi

operasional sebagai variable bebas dari penelitian ini, Kepemimpinan yang dimaksud adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah Mts Al Marwah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Mts Al Marwah. Dengan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Menggerakkan

Para guru terlibat dalam mobilisasi untuk mengoordinasikan dan mengarahkan guru menuju tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini membutuhkan kemampuan untuk menerima umpan balik dan saran serta menyelaraskan kepentingan pribadi dan organisasi sekolah untuk kinerja yang optimal. Kegiatan penggerakan dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu: 1) mendorong para guru Mts Al Marwah untuk merasa memiliki pekerjaannya, 2) memimpin dengan memberi contoh, dan 3) memberikan arahan yang tegas dan tegas.

2. Mengarahkan

Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertugas mengarahkan para guru tentang bagaimana mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan sebaik-baiknya. Memberikan motivasi merupakan salah satu dari tiga tujuan utama kegiatan pengarahan. Dua fungsi utama lainnya adalah menjelaskan kebijakan yang telah ditetapkan dan memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang sedang berjalan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya.

3. Komunikasi

Melaksanakan komunikasi yang efektif sangat penting bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mendapatkan informasi dengan baik. Jika kepala sekolah berhasil berkomunikasi, maka bawahan mereka dapat berhasil melaksanakan tugas yang didelegasikan. Informasi diberikan dan diterima melalui komunikasi, dan ini adalah tujuan mendasar dari itu semua.

B. MOTIVASI KERJA GURU.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Teori motivasi yang populer adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa hierarki 13 kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya. Teori Maslow didasarkan oleh dua asumsi. Pertama, kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dimilikinya. Kedua, kebutuhan merupakan hierarki yang dilihat dari kepentingannya. Menurut Maslow dalam siagian dalam Eko Setiawan (2018 : 115), ada lima kategori kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik (physiological need)
- b) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (security atau safety need)
- c) Kebutuhan bermasyarakat (social belonging)
- d) Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan (esteem)
- e) Kebutuhan untuk membuktikan diri pada orang lain (self-actualization),
- f) Kebutuhan untuk berperilaku mulia (self-transcendence).

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital, serta mencakup fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan; kesehatan fisik; dan lain-lain. Kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan mencakup kebutuhan untuk terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan lain sebagainya. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk dicintai, diperhitungkan sebagai individu, diakui sebagai anggota kelompok, dan lain sebagainya. Sementara itu, kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan diharagi atas prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri meliputi kebutuhan mengembangkan potensi yang dimiliki, mengaktualisasikan diri secara maksimal, menunjukkan kreatifitas serta ekspresi diri, dan sebagainya. Selain itu, kebutuhan tertinggi, menurut Maslow, adalah kebutuhan untuk transendensi diri, yang meliputi berperilaku mulia, serta memberi arti bagi orang lain, terhadap sesama, terhadap alam dan sebagainya.

Teori X dan Teori Y McGregor Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang motivasi bekerja manusia, yang dia sebut Teori X dan Teori Y. Dalam Teori X, yang mengemukakan anggapan tradisional, McGregor berasumsi bahwa “manusia pada dasarnya tidak senang bekerja, tidak bertanggung jawab, dan harus dipaksa bekerja”. Teori Y, yang mengambil anggapan modern, didasarkan pada asumsi bahwa “manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja, dan bertanggung jawab” Manullang dalam Eko Setiawan (2018:117). Dalam anggapan Teori X, manusia merupakan salah satu unsur produksi selain uang, material, serta peralatan; yang semuanya dikendalikan oleh manajemen. Manusia adalah makhluk hedonistis dan cenderung ingin bersenang-senang, tidak senang bekerja dan akan menghindari kerja jika mampu. Karena benci bekerja, sebagian besar orang harus dipaksa

dan diancam dengan hukuman untuk membuatnya mengerahkan upaya guna mencukupi dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

Dalam masyarakat dengan taraf hidup yang relative rendah dan kurangnya lapangan pekerjaan, teori manajemen ini cenderung dapat diterapkan dengan baik. Akan tetapi, dalam masyarakat dengan taraf hidup yang lebih tinggi serta memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan, ancaman teori X akan menemui kegagalan. Sementara itu, Teori Y menyatakan bahwa individu pada dasarnya ingin bekerja, mencari tanggung jawab, dan menyalurkan kreativitas melalui organisasi. Dalam Teori Y, penekanan terletak pada motivasi internal positif, sedangkan pada teori X, penekanan terletak pada motivasi eksternal negatif. Dapat dikatakan bahwa teori X menawarkan suatu nasionalisasi mengenai kinerja organisasi, dan pada hakikatnya, manusia merupakan unsur yang tidak efektif dalam perilaku sebuah organisasi. Sebaliknya, teori Y menunjukkan bahwa ketidakefektifan perilaku organisasi terletak pada berbagai konteks dan proses organisasi. Prinsip utama organisasi dalam teori X adalah arah dan control. Prinsip dari teori Y menuntut pengakuan atas kebutuhan organisasi maupun individu. McGregor dalam Eko Setiawan (2018:117) sendiri mengakui bahwa pengendalian dan pengarahan eksternal merupakan cara yang paling sesuai untuk diterapkan. Dalam hal ini, teori Y hanya menunjukkan bahwa teori X tidak dapat diterapkan dalam semua kasus.

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Teori dua faktor Frederick hezberg disebut juga sebagai teori motivasi dan Higiene Siagian dalam Eko Setiawan (2018:118). Hasil temuannya menunjukkan 15 bahwa jika karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang negative pekerjaannya, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Yang dimaksud bukanlah ketidakpuasan seperti yang umum dikemukakan para pakar motivasi lainnya. Menurut teori ini, jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting; sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek higienelah yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol ialah hubungan dengan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, melalui teori Herzberg dapat disimpulkan bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan: mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor yang intrinsic, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan

mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang.

Menurut G.R. Terry (Malayu Hasibuan 2007 : 145) mengemukakan bahwa "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.p

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Sehingga diperoleh definisi Operasional Motivasi Kerja Guru yang peneliti jadikan variabel terikat penelitian ini, adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang guru Mts Al Marwah dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan sebagai guru tersebut. Indikator Motivasi Kerja Guru merujuk kepada pendapat Hamzah B. Uno, tampak melalui:

1. Tanggung jawab para guru Mts Al Marwah dalam melakukan kerja,
2. Prestasi guru Al Marwah yang dicapainya,
3. Pengembangan diri agar selalu lebih baik dari para guru Al Marwah, serta
4. Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini - pada April - Mei 2023 di Mts Al Marwah, Bandung- pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016: 1). Metode penelitian adalah suatu cara bertindak menurut system aturan atau tatanan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah. (Sugiyono, 2017: 7).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini dikategorikan penelitian lapangan (field research) yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (observasi). Peneliti menggunakan pendekatan etnografi (sosial-budaya) dan psikologi dalam melakukan penelitian. Peneliti berusaha memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang biasa dan situasi tertentu.

Data dalam penelitian ini berupa informasi yang dijadikan sebagai rujukan penelitian. Informasi tersebut berupa kata-kata, dokumen, Tindakan, dan selebihnya adalah tambahan. Sumber data berupa kata-kata didapatkan dari seseorang atau lebih yang berkecimpung dalam kegiatan penelitian; berupa Tindakan observasi; Adapun dokumen didapatkan dari data tertulis yang menjadi rujukan penelitian.

Pemilihan sumber data dipilih secara purposive. Teknik purposive adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, seperti orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan (Sugiyono, 2016: 31).

Adapun yang menjadi subyek penelitian atau responden sejumlah 38 orang dalam penelitian ini adalah, a) Kepala Sekolah Mts Al Marwah b) Guru Mts Al Marwah c) Siswa Mts Al Marwah.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data. Analisis data yang digunakan adalah analisis data Miles dan Huberman dengan aktivitas reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. (Miles & Huberman, 2015: 16).

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan kepada hal-hal penting, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, dan sejenisnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum lebih lanjut membahas mengenai motivasi kerja, dan kepemimpinan, maka ada baiknya untuk kita samakan persepsi terlebih dahulu mengenai apakah sebenarnya yang dimaksud dengan motivasi kerja itu. Luthans (1998) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat seseorang 'berdetak'. Sedangkan Achim et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipuaskan dan, oleh karena itu, mendorong, memicu, dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka. Sementara itu, Kanfer et al. (2008) lebih menekankan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah proses psikologis yang berpengaruh terhadap bagaimanapun upaya dan sumber daya personal dialokasikan pada suatu

pekerjaan, yang menunjukkan arah, intensitas, dan persistensi tindakan dalam pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018). Bahkan lebih strategis lagi Sekhar et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2001) motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2001) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan (Nasrun, 2016).

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Minner (1992) mengemukakan kinerja merupakan kesesuaian perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Ahli lain yaitu Griffin (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah totalitas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan organisasi untuk ditampilkan. Setiap guru berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut biasanya telah ditetapkan dalam suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan sekolah. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu dengan membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan berbagai pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan (Nasrun, 2016).

Istilah kepemimpinan sering dikaitkan dengan terminologi teknis dalam mengkaji konsep organisasi, namun tanpa penjelasan yang definitif. Jadi tidak mengherankan apabila definisi kepemimpinan ini sangat beragam sesuai dengan bidang kajian yang dilakukan para ahli. Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial dimana seseorang mampu mengidentifikasi bantuan dan dukungan dari orang lain dalam pencapaian suatu tujuan bersama". Satu asumsi yang disepakati di sini adalah bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh sosial dimana seorang individu mengeluarkan pengaruh yang diinginkan terhadap orang lain untuk menstrukturkan aktivitas dan relasi dalam sebuah kelompok atau organisasi. Menurut Syafaruddin (2001:14) ada beberapa faktor yang menyebabkan mutu pendidikan rendah terletak pada unsur-unsur kurikulum, sumber daya ketenagaan sarana dan fasilitas, manajemen sekolah, pembiayaan pendidikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru kepemimpinan. Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya sekolah yang disebut sumber daya manusia jenis manajer yang memiliki tugas dan fungsi mengkoordinasikan dan menyeraskan sumber daya manusia jenis pelaksana melalui input manajemen. Kepala sekolah memiliki input manajemen yang lengkap dan jelas. Hal tersebut ditunjukkan oleh kelengkapan dan kejelasan dalam tugas (apa yang harus dikerjakan, yang disertai fungsi, kewenangan, tanggungjawab, kewajiban, dan hak), rencana (diskripsi produk yang akan dihasilkan), program (alokasi sumberdaya untuk merealisasikan rencana), ketentuan-ketentuan/limitasi (peraturan perundang-undangan, kualifikasi, spesifikasi, metode kerja, prosedur kerja, dsb.), pengendalian (tindakan turun tangan), dan memberikan kesan yang baik kepada jajarannya.

Hasil analisis pada instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru menunjukkan semua butir pernyataan yang telah diuji kepada responden (guru) dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel. Untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTs Al Marwah, kepala sekolah dan Guru sebagai subyek dan siswa Mts Al Marwah sebagai triangulasi dalam penelitian ini, dipilih secara representatif. Temuan dilapangan, Kepemimpinan Kepala MTs Almarwah memegang peran penting dalam proses jalanya pendidikan di MTs Al Marwah dalam wawancara mendalam dengan Kepala sekolah dan para guru MTs Al Marwah menyatakan bahwa dengan kemampuan dan kompetensi Kepala Madrasah sebagai pemimpin. menerapkan konsep leadership dalam memotivasi kerja para gurunya, telah memiliki pandangan yang jelas tentang tujuan pendidikan, Visi, Misi Madrasah, dan peran Kepala Madrasah dalam mencapai tujuan tersebut. Kemampuan

kepemimpinan Kepala MTs Almarwah juga ditunjukkan dengan visioner, sikap terbuka, percaya diri, mudah beradaptasi, cepat tanggap dengan situasi sekelilingnya, yakin dengan kemampuannya untuk mengantisipasi yang ada dilingkup sekolah, menyadari bahwa setiap orang memiliki karakter yang berbeda, memiliki keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh warga Madrasah, mampu memperbaiki diri dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang melekat pada kepribadian kepala madrasah MTs bagai mana cara mempengaruhi cara Kepala Madrasah MTs Al Marwah berinteraksi dengan para guru, staf dan para siswa serta pendukung lainnya. Semua indikator Kepemimpinan, telah peneliti temukan di lapangan. Dan itu sangat mendukung motivasi kerja para guru Mts Al Marwah sebagai variabel terikatnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil yang dilakukan dalam penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Kepemimpinan Kepala Mts Al Marwah sebagai variabel bebas, memiliki korelasi positif kuat terhadap Motivasi Kerja para bawahannya, sebagai variabel terikat. Secara operasional, itu semua terobservasi dalam proses implementasi menjalankan visi misi di sekolah, MTs Al Marwah Pamengpek Bandung, disadari atau tidak tentu tidak akan bisa dilakukan dengan pola perindividu tentunya akan kondisional sehingga tercermin dalam pola hasil akhir kinerja capaian dari visi dan misi sekolah. Kepala Mts Al Marwah menjadikan Lembaga sekolah merupakan sistem terpadu yang harus satu dengan pelbagai bidang lainnya teroganisir dengan baik, roda sekolah di pandu oleh seorang kepala sekolah yang baik berdampak pada motivasi kerja guru didukung oleh para pihak dan sarana yang lainnya sehingga menghasilkan para siswa/ I sesuai dengan yang diharapkan. Sifat pola kepemimpinan Kepala Sekolah Masdrasah Tasanawiah Al Marwah Pameungpek Bandung Jawa Barat menerapkan sifat Kelaboratif Partisipatif, Kondisional dan Profesional Antara Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. Menujukan Hal Yang Baik. Walau tentu masih ada kekurangan dibeberapa sub indikator, namun bagi seorang pemimpin, masih bisa tertanggulangi dalam short term, namun untuk middle term kelemahan itu memperbaikinya.

SARAN

Untuk membangun lembaga pendidikan yang berkelanjutan, yang menginginkan Motivasi Kerja Guru tinggi, ini tentu harus diiringi dengan penguatan Kepemimpinan Kepala

sekolahnya. Kepala Sekolah yang memiliki kompetensi pribadi, sosial dan supervisi, manajerial. Dengannya maka kepemimpinan selalu mengacu pada sistem yang di bangun secara partisipatif, daya dukung sarana yang memadai sesuai dengan konteks perkembangan jaman dalam dunia pendidikan. Untuk Madrasah Swasta, ketua Yayasan sebagai pemegang lembaga harus cermat dalam menempatkan kepala sekolah, para guru, staf bidang yang lainnya agar satu padu menjadi kesatuan bergerak seiring dengan perkembangan dalam dunia pendidikan.

Pemilik yayasan harus berupaya agar peningkatan kompetensi kepala sekolah terus menerus dilakukan, di antaranya dengan menetapkan standarisasi kompetensi kepala sekolah. Dalam rangka memberikan panduan standarisasi kompetensi kepala sekolah, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menerbitkan Peraturan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomer 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Persyaratan administrasi tersebut seperti memenuhi persyaratan akademik minimal sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV) dari program studi yang terakreditasi paling rendah B; memiliki sertifikat pendidik; memiliki hasil prestasi penilaian kerja selama menjadi guru minimal “Baik” selama 2 tahun terakhir; memiliki pengalaman mengajar paling singkat 6 tahun.

Kesemuanya akan membentuk karakter kepemimpinan Kepala sekolah yang dalam jangka panjang menjadi tercipta budaya produktif yang saling menjaga untuk tercapainya semua program di lembaga MTs Al Marwah.

PUSTAKAAN

- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, 2013.
- Djunaini. “The Principal’s Leadership in Improving Teacher Performance.” *Jurnal Tarbiyatuna* 2, no. 1 (2017): 89–118.
- Ii, B A B, and Kajian Teori. “BAB II KAJIAN TEORI 2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan,” 2012.
- Los, Unidad Metodología D E Conocimiento D E. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title,” n.d.
- Pardede, Nurmaliyah. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Kota Pematangsiantar.” *Al-Irsyad* 11, no. 2 (2022): 279. <https://doi.org/10.30829/al-irsyad.v11i2.11090>.