

## Kiprah Seorang Kepala Sekolah dalam Memberikan Motivasi Kerja Kepada Guru di MIS Rabbani Islamic School Sawahlunto

Dahliawati<sup>1</sup>, Sufyarma Marsidin<sup>2</sup>, Sulastri Sulastri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
Email : [dahliawatigirl93@gmail.com](mailto:dahliawatigirl93@gmail.com)<sup>1</sup>, [sufyarma@fip.unp.ac.id](mailto:sufyarma@fip.unp.ac.id)<sup>2</sup>, [sulastri\\_aip@fip.unp.ac.id](mailto:sulastri_aip@fip.unp.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Dalam riset yang dilaksanakan penulis yang bertujuan untuk mendeskripsikan kiprah seorang kepala sekolah memberikan dorongan tugas pada guru. Peneliti melakukan analisis memakai teknik analisis yakni metode penelitian kualitatif dimana lokasi penelitian dilaksanakan di MIS Rabbani Islamic school Sawahlunto. Penyusun memakai kiat akumulasi bahan melalui eksplorasi, studi dokumentasi, juga wawancara untuk mendapatkan informasi. Proses dalam mendapatkan informan menggunakan teknik snowball sampling. Dimana kepala sekolah sebagai saksi kunci dalam mendapatkan informasi selain guru, nanti kepala sekolah akan menyampaikan arahan kepada penulis tentang karakteristik guru bakal diseleksi penulis berimbang yang diharapkannya. Melaksanakan analisis data menggunakan kiat penguraian bahan yaitu lewat penyusutan, pengajuan, serta deflasi dterminasi. Setelah melakukan ulasan maka akan diterima hasil dalam penelitian ini ialah 1) kiprah seorang kepala sekolah ibarat motivator nan membagikan dorongan tinggi ke pendidik, menerapkan pengaturan lingkungan tugas nan konstruktif, mengampukan kenyamanan ilkim kerja, dan menerapkan andil hukuman serta penghargaan, 2) ulasan ini didapatkan bahwa motivasi kerja guru termasuk dalam standar ukuran yaitu cukup baik guna memperhatikan kewajibannya dan sebanding bersama yang dimohon, 3) unsur penunjang kiprah kepala sekolah memberikan dorongan ke pendidik di Mis Rabbani Islamic School yaitu fasilitas sekolah yang cukup, suasana kerja yang menyenangkan, motivasi dan mempunyai komitmen yang besar, kematangan pibadi, serta kepuasan kerja

**Kata Kunci:** *Kiprah Kepala sekolah, Motivasi Kerja Guru*

### Abstract

In the research carried out by the author which aims to describe the work of a school principal in giving encouragement to teachers. The researcher conducted an analysis using analytical techniques, namely qualitative research methods where the research location was carried out at MIS Rabbani Islamic school Sawahlunto. The author uses material accumulation tips through exploration, documentation studies, as well as interviews to obtain information. The process of obtaining informants used the snowball sampling technique. Where the principal as a key witness in obtaining information other than the teacher, later the principal will convey directions to the author regarding the characteristics of the teacher to be selected as a balanced writer he hopes. Carry out data analysis using material breakdown methods, namely through shrinkage, filing, and deflation of determination. After conducting a review, the results in this study will be received, namely 1) the role of a school principal is like a motivator who gives high encouragement to educators, implements constructive work environment settings, improves work climate comfort, and applies a contribution to punishment and rewards, 2) this review obtained that the teacher's work motivation is included in the standard size, namely good enough to pay attention to their obligations and in proportion to what is requested, 3) supporting elements of

the principal's work provide encouragement to educators at Mis Rabbani Islamic School, namely sufficient school facilities, a pleasant working atmosphere, motivation and having great commitment, personal maturity, and job satisfaction

**Keywords:** *The role of the principal, a teacher work motivation*

## **PENDAHULUAN**

Lembaga pendidikan yakni satu kelompok yang kuat dalam garapan pendidikan. Sekolah memiliki bermacam tujuan yang ingin dicapainya, namun tujuan utamanya adalah meningkatkan kualitas hidup warga bangsa. Namun, untuk mencapai tujuan ini, tujuan lain juga harus dicapai dengan memfungsikan sumber daya manusia secara lebih optimal yang ada disekolah tersebut seperti guru, kepala sekolah, siswa dan sebagainya. Untuk mencapai tujuan tersebut guru menjadi salah satu komponen yang memegang peranan penting. Guru memiliki peranan yang kuat dan menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu pembelajaran dalam merencanakan, mengelola dan mengevaluasi didalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Guru merupakan makhluk sosial yang merupakan bagian penting dari suatu organisasi yaitu disekolah, tanpa adanya guru disekolah maka prsoses pembelajaran tidak dapat terlaksana. Pendidik melambangkan penyusun, penyelenggara, serta pembentuk yang dituntut bergegas melahirkan maksud sebuah kelompok. Seorang guru dituntut supaya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal sehingga ia mampu membuktikan sebagai seorang guru yang professional. Untuk melaksanakan pekerjaannya itu dibutuhkan motivasi atau dorongan dari seorang pemimpin agar kinerjanya meningkat. Peranan seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan dimana kepala sekolah sebagai motivator bagi pendidik. Guru seumpama tenaga menjadi peran utama di kelompok seperti disekolah . Oleh karena itu didalam sebuah organisasi perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal.

Beberapa aspek yang hendak diamati ketika penggarapan sumber daya manusia itu dengan memperhatikan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, agar pekerjaannya dapat dilaksanakan secara maksimal dan memuaskan. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya perlu ditingkatkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Selagi pendidik berkenan dalam melaksanakan tugasnya kelak juga akan bermaknah juga atas kualitas kinerjanya dan juga sebaliknya.

Dalam usaha meningkatkan motivasi seorang guru diperlukan dukungan dan suport dari seorang kepala sekolah agar guru dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja secara lebih optimal. Tanpa adanya dukungan atau support dari kepala sekolah maka akan cukup sulit bagi seorang guru dalam mengembangkan diri, mengaktualisasikan, mengekspresikan gagasan, ide dan melakukan inovasi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi khususnya disekolah. Motivasi hal yang penting diberikan oleh seorang kepala sekolah kepada guru. Dengan adanya motivasi pegawai akan lebih bersemangat, lebih bekerja keras dan tekun, lebih giat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dan tanpa motivasi juga seorang guru tidak dapat memenuhi ukuran atau standar tugas yang diberikan kepada, karena apa yang menjadi motivasinya tidak terpenuhi oleh kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus lebih memperhatikan permasalahan tentang peningatan motivasi kerja guru tersebut.

Menurut pendapat Melayu (2010: 95) mengemukakan motif ialah stimulus yang menyegarkan serta pemrakarsa tekad individu bertugas sebab masing-masing figur memiliki keinginan terbatas. Mengingat begitu pentingnya gairah kerja , maka seorang kepala sekolah perlu untuk lebih memperhatikan dalam menangani permasalahan motivasi ini dan juga diperlukan serangkaian usaha

dan upaya untuk meningkatkan motivasi seorang pendidik. Ketika memimpin memberikan motivasi kepada guru, kepala sekolah perlu memahami kebutuhan guru yang ada di sekolah. Kebutuhan itu dapat berupa kebutuhan secara materi dan non materi, fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan seorang guru juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Pasolong (2012 : 152) yaitu elemen dari luar dan dalam. Dimana elemen eksternal itu yakni pimpinan, tempat bertugas yang konstruktif, penghargaan atas prestasi. Sedangkan untuk faktor internalnya adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, kebutuhan terpenuhi dan sebagainya. Selanjutnya Sutrisno (2009: 116) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern.

Memberi motivasi kepada guru untuk mengekspresikan kemampuan guru yang bisa menguasai kinerja yang dimiliki pendidik. Dengan adanya kinerja yang baik yang ada pada guru akan berpengaruh terhadap rancangan yang sudah ditetapkan. Wibowo (2012: 7) topik utama percakapan terkait pekerjaan yakni apa yang dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikannya. Rivai (dalam Suhadiman, 2012 : 27) tingkah laku sebenarnya yang diungkapkan sebagian individu selaku hasil kewajiban yang ditentukan karyawan seimbang dengan kebutuhan kelompok. Dan selanjutnya Supadi (2013: 45) membahas sifat pekerjaan yang digambarkan sebagai unjuk kerja yang mengumumkan proyek ataupun kegiatan khusus serta pelaksanaan tugas yang sebelumnya dibiayai. Pengaruh kinerja guru ini sangat menentukan terhadap perkembangan organisasi selanjutnya untuk mendorong pegawai seperti guru dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Sehingga dapat meningkatkan prestasi guru dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja seorang guru bisa berdominasi akibat komponen yakni dorongan, keriang, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Sebuah kelompok tak sekedar memperkirakan agar gurunya itu ulung, pintar serta unggul dalam bekerja, kendatipun kelompok pun mengharapkan agar gurunya dapat dengan antusias dan semangat melaksanakan pekerjaannya untuk meraih hasil yang optimal. Motivasi menjadi salah satu alasan dan peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Diharapkan dengan adanya motivasi ini guru yang ada di dalam sebuah organisasi dapat lebih giat, semangat dan terdorong untuk bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan sebuah prestasi.

Berdasarkan wawancara dan melihat permasalahan yang ada bahwa minimnya dorongan kerja pendidik bisa dikaji disegi masih biasa bagi pegawai yang sekelumit bersemangat menjalankan tugasnya, bisa ditinjau masih ada beberapa pendidik bermalas-malasan menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Pun tampak pendidik nan lumayan senang menyelesaikan keharusannya karena, karena menurutnya tugas yang diberikan ini terlalu banyak.

Dari permasalahan yang timbul maka sebagai seorang kepala sekolah selaku yang berkuasa dalam sebuah lembaga perlu memperhatikan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya agar kualitas kinerja guru menjadi lebih baik. Rendahnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dari kepala sekolah. Namun juga harus dibarengi dengan adanya kesadaran dari pribadi semua personil guru yang bekerja di sebuah organisasi bahwa motivasi itu penting, karena motivasi tidak bisa dipertahankan maupun ditingkatkan.

Maksud analisis ini yakni memahami peranan seorang pemimpin dalam mengoptimalkan gairah karyawan ketika bertugas di MIS RABBANI SCHOOL. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan atas beban kepala sekolah dalam menumbuhkan hasrat bertugas. Dan secara praktis sebagai bahan masukan untuk MIS RABBANI ISLAMIC SCHOOL mengenai kiprah seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru.

## **METODE**

Dalam penelitian ini adalah penulisan analisis kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam melakukan analisis kualitatif semacam ini, tujuannya yakni guna memahami lebih mendalam mengenai kenyataan, perilaku manusia ataupun kehidupan sehari-hari yang berkaitan bersama orang-orang yang hidup dalam aturan yang ringan, kontekstual dan disekitarnya. Terakhir, deskriptif adalah analisis sistematis dari kenyataan atau kebijakan menurut standar yang berlaku serta informasi yang relevan. Analisis ini dikerjakan di MIS RABBANI SCHOOL Sawahlunto.

Untuk mendapatkan bahan uraian ini, snowball sampling digunakan. Lee dan Berg dalam Iskandar (2009 : 115) snowball sampling yakni metode analisis kualitatif yang sangat berguna saat mempelajari pembahasan sensitif maupun populasi yang susah diambil sampelnya. Berdasar laporan awal, Teknik ini melibatkan wawancara satu atau lebih orang yang sudah diberi informasi penting dengan menyerahkan presentasi singkat keadaan mereka. Sebagai informan kunci, kepala sekolah sebagai pimpinan yang mempunyai peran penting dalam fokus penelitian yang akan peneliti teliti. Dan juga 6 orang guru dengan inisial M, RW, AS, RK, RO, dan MA. Selanjutnya dengan arahan, saran dan petunjuk kepala sekolah mengenai siapa sebaiknya yang dijadikan informan berikutnya. Penentuan informan berikutnya dengan menggunakan cara yang tak beda. Ulasan kini, penulis mamakai siasat dan alat akumulasi bahan lewat : observasi, tanya jawab, dan studi pengarsipan. Koordinasi penguraian bukti dengan merujuk ke filosofis Miles dan Huberman dalam Sugiono (2012: 91) yakni jalur urusan dibagi tiga; penyusutan, penguraian, serta determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kiprah seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru**

Seorang kepala sekolah memiliki peranan penting dalam memberikan dorongan, tekad, dukungan kepada guru supaya dapat bekerja dengan optimal. Kiprah kepala sekolah sendiri sebagai seorang leader adalah dengan menjadi individu yang memberikan motivasi. Dimana kita mengetahui motivator itu adalah seorang yang mampu memberikan dorongan dan dukungan kepada seseorang untuk menjadi terpenting. Mengenai perkara ini diharapkan kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan motivasi dengan berbagai cara dan teknik, perkara dapat ditinjau di hubungan membangun wilayah penugasan nan mendukung sehingga dapat memanifestasikan iklim tugas yang lega, selain itu dengan memberikan anugerah berupa apresiasi juga ganjaran bersama juga dalam rangka untuk pengembangan pegangan seorang guru di sekolah.

Sebagai seorang motivator kepala sekolah wajib bisa dalam membentuk keadaan bertugas nan tenang agar pendidik tenteram ketika bertugas, memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya, mampu memberikan suatu hal berupa penghargaan serta hukuman, berusaha membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, aman, serta tenang.

Hendarman dan Rohanim (2018:2007) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang motivator diharapkan bisa memberikan dorongan supaya semua yang berada dalam unsur pendidikan agar tumbuh dan maju agar professional yaitu dengan kesanggupan dan kecakapan dalam menata posisi bekerja baik berbentuk wujud maupun tak berwujud, iklim tugas yang kondusif, serta pemberian penghargaan dan hukuman.

Penelitian yang dilaksanakan di Mis Rabbani ini dalam rangka untuk melihat bagaimana pun kelakuan seorang kepala sekolah guna membangun gairah pendidik untuk bekerja dikaji perspektif kira-kira yang ada yaitu:

Pertama, diamati mulai kepala sekolah menakhlikkan wadah bertugas yang nyaman. Kepala sekolah Mis Rabbani Islamic school sebagai seorang motivator dalam menjalankan tugasnya yang

berupaya untuk merealisasikan tempat kerja nan tenang, dapat dilaksanakan lewat memberikan himbauan kepada pendidik, siswa dan karyawan lainnya untuk menjaga kebersihan sekolah secara bersama-sama, sehingga lingkungan kerja terasa nyaman, tenang dan aman jauh dari suara bising yang mengganggu proses pembelajaran, selain itu kepala sekolah harus berusaha dalam melengkapi sarana yang akan digunakan guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan seperti melengkapi sarana fasilitas sekolah berupa jaringan komunikasi elektronik yaitu internet, merencanakan pengadaan fasilitas peralatan yang berguna serta diperlukan guru misalnya laptop, menunaikan perluasan dan penjagaan wadah sekolah supaya jernih, asri, serta sehat.

Pengampu Mis Rabbani Islamic school dalam pemeliharaan keadaan wahana serta peranti sekolah mengerjakan pemeriksaan wahana serta tumpuan selaku berulang hal ini dilakukan dalam melaksanakan penjagaan yang berguna supaya fasilitas sekolah terawat dengan baik, dan menyampaikan imbauan kepada seluruh waga sekolah untuk menjaga wahana dan prasarana tersebut. Pada tahun 2022 peneliti menemukan bahwa disekolah ini sedang dilakukan penambahan kelas.

Kedua, dilihat dari suasana dan iklim kerja yang nyaman. Seorang kepala sekolah dalam menjalankan peran dan kiprahnya juga harus cakap dan berupaya menciptakan suasana dan iklim kerja yang dapat membuat seorang merasa nyaman terutama bagi seorang guru. Suasana kerja yang nyaman yang dibangun oleh seorang kepala sekolah dapat dilakukan dengan program berkenaan tutor via memupuka solidaritas serta perakriban sehingga dapat saling bekerjasama, meningkatkan komunikasi yang baik dengan guru, saling menghargai dan menghormati antara guru baik guru muda maupun guru senior, menyapa setiap warga sekolah dengan memberikan senyuman dengan rasa kekeluargaan, hal ini dapat membuka peluang bagi seorang guru dalam menyampaikan ide dan gagasan yang berguna bagi sekolah. Komunikasi yang baik dapat menimbulkan persepsi yang baik pula penerima pesan. Komunikasi itu akan berjalan dengan lancar jika informasi yang diterima jelas.

Ketiga, menerapkan pemberian penghargaan dan hukuman. Pelaksanaan program penyusunan pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) dilakukan pada saat rapat evaluasi. Dalam penyusunan perencanaan pemberian penghargaan dan hukuman. Kepala sekolah dalam menyampaikan anugerah berupa penghormatan ke pembimbing dapat dilakukan lewat sebuah tafsiran bagi tutor yang berhak mendapatkan penghargaan melalui rapat evaluasi disekolah. Agar dapat memberikan semangat kepada guru yang mendapatkan penghargaan, kepala sekolah dapat memberikan hadiah atau cenderamata berupa kain batik atau berupa barang lain yang berharga dan bermanfaat. Hal ini dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja guru yang lainnya agar bertambah antusiasme ketika menyelesaikan kewajibannya. Selain itu kepala sekolah juga mengevaluasi kinerja pendidik. Didalam proses evaluasi apabila kepala sekolah menemukan adanya guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya akan diberikan teguran berupa nasehat kepada guru yang bersangkutan, dan jika belum mau melakukan perubahan maka kepala sekolah memberikan peringatan. Dan jika guru tersebut tidak berubah diberika sanksi berupa pemecatan yang menjadi keputusan akhir.

### **Gambaran umum pemberian motivasi kepada guru Mis Rabbani Islamic School**

Anoraga (2009 : 35) motivasi kerja yakni pendorong antusiasme bertugas. Kuat dan lemah motivasi kerja guru sebagai sebagai seorang pegawai dalam meningkatkan prestasinya. Prestasi guru timbul karena adanya semangat untuk melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik. Dengan sebuah reward atau prestasi yang diberikan seorang kepala sekolah dapat menaikkan gairah kerja pembimbing. Dorongan kerja pendidik membuat unsur penting bagi sekolah, karena akan

berpengaruh terhadap kinerja dan tujuan yang diharapkan oleh sekolah. Dengan adanya motivasi kerja guru yang berupaya dalam menggerakkan perilaku guru yang diharapkan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi kerja yang mempunyai makna seumpama inisiator kendatipun pendorong nan bisa mendatangkan insting untuk lebih berenergi dan giat untuk mengubah diri dan watak untuk menuju sesuatu hal yang lebih baik bagi seorang tutor. Lewat gairah kerja dari seorang kepala sekolah akan memberikan semangat dan juga guru akan lebih giat untuk melaksanakan tugasnya agar berjalan secara optimal. Motivasi dapat memunculkan sifat disiplin dalam bekerja sehingga guru dapat lebih tekun, cermat dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru. Dapat juga kita maknai bahwa dengan adanya motivasi guru dapat mengerjakan kewajibannya beriring lewat ketetapan tugas yang telah dicanangkan dan ditetapkan. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi setiap guru.

Setiap orang memiliki keinginan dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkannya. Menurut Pasolong (2010: 152) ada beberapa elemen yang menguasai motivasi yakni unsur eksternal dan internal. Dari faktor eksternal itu sendiri ada beberapa yang turut mempengaruhinya yaitu kepemimpinan, wadah penugasan yang membantun, penghormatan dan performa, dan tanggung jawab. Dan dari segi faktor internalnya hal yang mempengaruhi yaitu kedewasaan, jenjang pendidikan, kemauan dan pengharapan individual, dan kesenangan kerja.

Gambaran motivasi kerja dalam penelitian yang dilakukan penulis sesuai dengan indikator adalah sebagai berikut yaitu;

#### ***Memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas***

Selama melakukan penelitian di sekolah peneliti menemukan bahwa guru sudah mulai menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang penuntun dan pengampu. Bisa dipantau dari data kehadiran guru dan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya ketika proses pembelajaran dikelas cukup bagus. Guru menjalankan tugasnya dengan tekun dan tanggung jawab terhadap kewajiban yang diserahkan akannya. Menggarap keharusan yang diamanatkan kepala sekolah dikerjakan dengan penuh kehati-hatian, kesabaran dan ketelitian sehingga hasilnya dapat lebih optimal. Setiap guru selalu berusaha agar dapat mengaktualkan kemestian dan kewajibannya yaitu lewat datang pas tempo ketika memasuki ruang kelas, kesibukan tutor eksepsi menyerahkan materi dalam bimbingan ala lintas dikelas, mereka juga mewariskan pelayanan berupa bimbingan tahfizds alquran, olahraga, pramuka yang dilakukan rutin tiap minggu.

Tanggung jawab guru dapat juga dilihat dalam merancang rencana pembelajaran. Kemampuan guru dalam merencanakan rencana pembelajaran seperti dalam penyusunan program pembelajaran pengembangan silabus, dan penyusunan RPP. Dan juga tanggung jawab guru juga dapat dilihat dari bagaimana guru menggunakan metode pembelajaran yang menyenangkan oleh siswanya.

#### ***Kepuasan***

Menurut Usman (2011: 498) kesenangan bertugas yakni watak individu berkenaan kewajibannya juga impian terhadap suka duka masa depan. Selanjutnya menurut Rivai (2012: 246) penilaian kerja dari karyawan terkait masa kerja beberapa tahun dilakukan dengan cara sepenuhnya memuaskan kebutuhan mereka. Sikap guru yang menyangkut merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat guru melaksanakan pekerjaannya dengan timbulnya rasa senang dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan itu bisa tercermin dari insting individu tentang pekerjaan mereka dan apapun yang sedang diselidiki ditempat penugasannya sehingga guru yang bersangkutan merasa bergairah dan tidak mengeluh dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu sebagai seorang

pemimpin perlu perhatikan unsur yang bisa menaikkan hasrat guru dengan memperhatikan kepuasan kerja guru, yaitu dengan memperhatikan apakah guru merasa puas dan senang dengan tugas yang diberikan, serta tidak menimbulkan rasa mudah mengeluh dalam menjalankan tugasnya.

Gambaran motivasi kerja guru di Mis Rabbani Islamic school ini dapat dilihat pada proses guru mengevaluasi hasil belajar siswanya. Siswa dalam setiap ujian hasilnya cukup memuaskan, ditandai dengan guru menggunakan berbagai metode yang dapat menyenangkan siswanya. Begitupun para siswa dapat menyerap yang dijelaskan oleh pembicara Dan juga hasil nilai ujian cukup bagus, meskipun ada beberapa siswa yang melakukan remedial.

### ***Pengembangan diri***

Untuk memaksimalkan potensi seseorang untuk aktivitas mental serta intelektual yang dihasilkan dari keterlibatan dalam bermacam aktivitas, pertama-tama seseorang harus ekplanasi diri sendiri, ini dicapai melalui pengembangan diri. eksplanasi dapat diberikan oleh kepala sekolah dengan melakukan pembinaan kepada guru dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

Gambaran motivasi kerja guru dalam pengembangan diri seorang guru dalam proses kegiatan secara kolektif yang diikuti oleh guru untuk meningkatkan kemampuannya intelektualnya, melakukan pertemuan ilmiah seperti lokakarya , dan KKG. Upaya dalam pengembangan diri uga dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihandalam rangka peningkatan profesionalisme guru yang diselenggarakan oleh sekolah dan bekerjasama dengan dinas terkait.

Dalam proses wawancara guru dalam hal pengembangan diri bertambah tergerak dalam menyertakan pengetahuan serta training dalam konsep menaikkan kemahiran dan pengembangan karir.

### ***Kematangan pribadi***

Kematangan pribadi guru dapat dilihat dari kemandiriannya dalam menjalankan tugas. Kemandirian guru dalam merampungkan tugas serta pekerjaan yang diampunya secara berdikari, guru mampu menuntaskan pekerjaan dengan inisiatif dan kreatifitas masing-masing guru meskipun mereka ada yang merasakan kesulitan dalam mengerjakannya. Dalam hal ini tidak bisa dihindari terdapat separuh pembimbing yang juga mempunyai dependensi melaksanakan pekerjaannya serta membutuhkan bantuan guru lain dalam menyelesaikannya penyebab hal ini diawali sebab elemen spirit dan belum beradaptasi menggunakan teknologi,maka dibutuhkan berupa pembinaan dan pelatihan.

### **Faktor yang mempengaruhi kiprah seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru**

Tinggi serta rendahnya permasalahan gairah bertugas setiap tutor usah terungkai dari elemen yang menguasainya. Dalam penelitian di Mis Rabbani Islamic School ini peneliti menemukan sekitar elemen yang menguasai motivasi guru tersebut yang mana dapat dilihat dari faktor pendukung dan penghambatnya dari peran kepala sekolah.

### ***Faktor pendukung kiprah seorang kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru***

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa yang menjadi faktor pendukung kelakuan kepala sekolah untuk menaikkan gairah dalam bekerja pembimbing adalah penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dan tercukupi, lingkungan serta kondisi kerja yang nyaman dan aman, adanya penilaian berupa penghargaan terhadap kualitas unjuk kerja pembimbing, dan adanya keharusan dalam melaksanakan tugas. Selain elemen penunjang memberikan gairah bekerja yakni komunikasi

verbal maupun non verbal yang efektif secara interpersonal, guru dan kepala sekolah dan sebagainya. menggunakan komunikasi yang efektif oleh kepala sekolah dapat menyerahkan bahan ke tutor, dan guru juga bisa menerima informasi maupun sebaliknya.

Dari observasi yang peneliti juga lakukan di Mis Rabbani Islamic School Sawahlunto bahwa proses komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru terjalin dengan sangat baik dan efektif, sehingga menciptakan suasana yang nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif. Guru dapat menyampaikan ide, saran dan komentar yang berguna demi kemajuan sekolah. Saran dan komentar dari guru semua akan dibahas dalam rapat evaluasi yang diadakan setiap 3 bulan sekali. Setiap guru dalam menyampaikan ide kepada kepala sekolah, kepala sekolah memberikan respon yang baik. Sehingga suasana dalam rapat dan diskusi disekolah dapat berjalan dengan lancar dan tidak tegang.

### **Faktor penghambat kiprah seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru**

Faktor yang menjadi penghambat timbulnya kurang motivasi karena kurangnya dorongan baik dari dalam maupun luar. Faktor penghambat ini dalam meningkatkan motivasi kerja guru perlu untuk lebih diperhatikan. Karena jika tidak diperhatikan dengan seksama akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja guru. Peneliti menemukan faktor penghambatnya yaitu kurangnya semangat guru dalam mempelajari teknologi masih sedikit kurang, disini diperlukan peranan kepala sekolah dengan melakukan pembinaan dan pelatihan agar guru lebih termotivasi dalam mempelajari teknologi. Apalagi di zaman milenial ini teknologi sangat berperan dalam melakukan segala aktivitas termasuk aktivitas yang ada disekolah.

Kurangnya semangat guru dalam mempelajari teknologi. Pada zaman sekarang ini dimana hampir seluruhnya menggunakan teknologi dalam melaksanakan segala aktivitas. Disini sebagai seorang guru tentu perlu untuk lebih semangat lagi dalam mempelajari teknologi. dengan bantuan teknologi juga akan memberikan bantuan kepada guru dalam pembuatan media pembelajaran. Kurangnya dalam mengembangkan potensi yang ada pada diri guru yang bersangkutan serta kurangnya kebijakan dalam pelaksanaan program kerja dalam peningkatan mutu sekolah.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat mengambil kesimpulan tentang kiprah seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru di Mis Rabbani Islamic School Sawahlunto adalah (1) Kiprah seorang kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru cukup baik, hal ini dapat dilihat yaitu dengan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif, membangun suasana kerja yang nyaman, mengaplikasikan berupa pemberian penghargaan dan hukuman; (2) Gambaran motivasi kerja guru di Mis Rabbani Islamic School, menurut peneliti motivasi guru tinggi. Hal ini dapat dilihat dari memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kepuasan, pengembangan diri serta kematangan pribadi; (3) Faktor yang mempengaruhi kiprah seorang kepala sekolah yaitu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.  
Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara  
Hendarman dan Rohanim. 2018. *Kepala sekolah sebagai manajer teori dan praktek*. Bandung : Remaja Rosdakarya  
Iskandar. 2009. *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta : Gaung Persada  
Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta



Rivai, Veithzal dkk. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers  
Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta  
Supardi .2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : Rajawali Pers.  
Sugiono . 2012. *Memahami penelitian Kualitatif* . Bandung : Alfabeta.  
Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada