



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 3, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024
 Reviewed : 01/06/2024
 Accepted : 04/06/2024
 Published : 06/06/2024

Noly Handayani¹
 Anurrahmani²
 Usman Radiana³

MANAJEMEN KEPALA SMP NEGERI 1 TOHO DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen kepala SMP Negeri 1 Toho dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada aspek manajemen kepala SMP Negeri 1 Toho, peningkatan motivasi kepala SMP Negeri 1 Toho, dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Metode pengumpulan data meliputi wawancara, dokumentasi dan observasi. Analisis data menggunakan reduksi data, display data dan verifikasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi dan tes member check. Temuan penelitian Kepala Manajemen Kepala Sekolah SMP 1 Toho dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada aspek 1). Manajemen kepala SMP Negeri 1 Toho menunjukkan bahwa visi, misi, tujuan, rencana kegiatan tahunan, rencana anggaran sekolah, sarana dan prasarana di SMP Negeri 1 Toho merupakan upaya peningkatan motivasi kerja guru dalam hal perencanaan yang dilakukan oleh pihak sekolah. kepala SMP Negeri 1 Toho. (2) Aspek motivasi kerja guru yang ditingkatkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Toho antara lain tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, hal ini terlihat dari pelaksanaan supervisi, pembagian tambahan tugas, kegiatan pengembangan diri guru, dan pemberian penghargaan. terhadap guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru. dan (3) Aspek faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru

Kata kunci: Manajemen, Sarana, Kualitas Pendidikan

Abstract

This research aims to determine the implementation of the management of the principal of SMP Negeri 1 Toho in increasing teacher work motivation in the management aspects of the principal of SMP Negeri 1 Toho, the increased motivation of the principal of SMP Negeri 1 Toho, and the factors that influence teacher work motivation. This form of research uses qualitative methods. Data collection methods include interviews, documentation and observation. Data analysis uses data reduction, data display and verifications. Techniques for checking data validity using triangulation and member check tests. The research findings of the Head of Toho Middle School 1 Principal Management in increasing teacher work motivation in aspect 1). The management of the head of SMP Negeri 1 Toho shows that the vision, mission, goals, annual activity plans, school budget plans, facilities and infrastructure at SMP Negeri 1 Toho are efforts to increase teacher work motivation in terms of planning carried out by the head of SMP Negeri 1 Toho. (2) Aspects of teacher work motivation that are improved by the principal of Toho 1 Middle School include responsibility in carrying out work, achievements achieved, self-development and independence in acting, this can be seen from the implementation of supervision, distribution of additional tasks, teacher self-development activities, and giving rewards. towards teachers to increase teacher work motivation. and (3) Aspects of factors that influence teacher work motivation: Intrinsic and Extrinsic Factors, intrinsic factors namely needs, hopes and ideals, extrinsic factors namely appreciation, environment and rewards. The conclusion of this research is that the management of the principal of SMP Negeri 1 Toho in increasing teacher work motivation fulfills efforts to increase teacher work motivation in the management of the principal of SMP Negeri 1 Toho, increasing motivation. However, so that

^{1,2,3,4,5} Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.
 email : nolyhandayanianjungan@gmail.com¹, aunurrahman@fkip.untan.ac.id²,
 usmanradiana@gmail.com³

the achievement of increasing teacher work motivation is more optimal. The principal of Toho 1 Middle School needs to understand and optimize the factors that influence teacher work motivation, because there are intrinsic factors that are different for each individual.

Key words: Management, Means, Quality Of Education

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai orang nomor satu di sekolah, memiliki fungsi strategis sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya guru dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan guru dan staf. Tantangan yang dihadapi sekolah sangat kompleks maka sebagai pemimpin, kepala sekolah melaksanakan pendekatan-pendekatan baru dalam rangka meningkatkan kapasitas sekolah.

Dalam peran sebagai manajer atau pemimpin sebuah institusi pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menetapkan fokus dan ritme organisasi. Kepala Sekolah sebagai pemimpin dilembaga pendidikan memiliki peran penting karena posisinya sebagai pemimpin yang memiliki kekuasaan penuh pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi republik Indonesia nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah pasal 12 ayat (1) beban kerja kepala sekolah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di sekolah dengan baik maka seorang pemimpin sebagai *top manajer* yang dalam hal ini adalah kepala sekolah tentunya memerlukan manajerial yang baik dalam menjamin kualitas sekolah agar sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah disamping berfungsi sebagai *top manajer* sekolah, juga tak kalah pentingnya berfungsi sebagai pengawas sekolah. Ini dimaksudkan bahwa seorang *top manajer* adalah faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan merupakan kunci pembuka suksesnya organisasi. (Dewi Rini Andriani, 2021, h.109)

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Ini menunjukkan bahwa sebagai manajer, administrator, maupun sebagai pemimpin yang baik, kepala sekolah harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah diantaranya terletak pada manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah harus berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajemen (manajerial). Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berperan sebagai pengelola dan leader yang produktif.

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas untuk mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adalah pemberdayaan guru untuk mencapai motivasi kerja guru yang maksimal. Oleh karena itu sebagai manajer, maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan para guru untuk mencapai motivasi kerja guru yang maksimal melalui pemberian dorongan dan motivasi.

Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan No 15 tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah pasal 1 ayat (1) yaitu Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Beban kerja guru ini juga perlu didukung dengan memberikan motivasi terhadap para guru agar guru bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengarahkan segenap kompetensinya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang guru, dibentuk dari proses perkuliahan agar menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan untuk mengintegrasikan, menerapkan, dan mengembangkan pengetahuan administrasi pendidikan dalam mengatasi masalah pengelolaan pendidikan nasional. Guru harus tekun, gigih, terarah serta memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai

tujuan tersebut. Motivasi guru diperlukan dalam pengembangan profesional guru karena guru yang termotivasi cenderung terlibat dalam kegiatan pengembangan diri dan terus meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.

Guru dapat menumbuhkan motivasi yang ada pada dirinya melalui berbagai upaya, tetapi harus di dukung oleh pengelola sekolah. Ini disebabkan oleh kebutuhan pendidik yang ada di lapangan yang menuntut pengelola sekolah untuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan yang ada di satuan pendidikannya terhadap pendidik.

Motivasi di antara para guru memiliki signifikansi penting karena menjalani peran sebagai seorang pendidik bukanlah hal yang sederhana. Ada banyak aspek yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tugas, memenuhi amanah, dan mengemban tanggung jawab guna mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini juga sejalan dengan misi administrasi pendidikan yakni menyelenggarakan pendidikan untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional serta membentuk tenaga-tenaga profesional di lapangan yang mampu memimpin dan mengelola institusi-institusi pendidikan dan satuan-satuan pendidikan yang ada dalam sistem pendidikan nasional.

Menurut Benu (2018) motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.(h.84). Motivasi dapat mempengaruhi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya disekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Motivasi lebih dekat dengan keinginan untuk melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Joen, dkk (2022) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (h.14). Menurut peneliti, kerja guru adalah guru yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang lebih unggul dibandingkan guru lain dan memiliki kinerja yang sangat baik sehingga mampu menyandang prestasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri. Ini sejalan dengan pendapat Uno & Lamatenggo dalam Ardiana (2017) Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (h.16). dengan kata lain untuk hasil kerja yang baik seseorang harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik dan di dukung dengan perilaku manajemen seorang atasan di tempat seseorang bekerja.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Toho adalah salah satu institusi pendidikan yang bertanggung jawab untuk menghasilkan generasi muda yang berkualitas dan berbakat. Kualitas pendidikan yang disampaikan guru sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Kualitas pengajaran yang baik tidak hanya ditentukan oleh pemahaman akademis guru, tetapi juga oleh motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Peningkatan motivasi kerja guru adalah hal yang krusial dalam menghadirkan perubahan positif di lingkungan pendidikan SMP Negeri 1 Toho. Kondisi motivasi kerja guru yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kesuksesan siswa. Maka diperlukan kepala sekolah yang mampu mengelola dengan efektif dan meningkatkan semangat kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti ingin memahami secara menyeluruh, alami, dan aktual fenomena yang dialami subjek penelitian. Creswell dalam Murdiyanto (2020) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.(h.19).

Erikson dalam Pahleviannur, dkk(2022) Penelitian kualitatif merupakan proses investigasi yang dilakukan secara intensif dan teliti tentang yang sedang terjadi di lapangan melalui refleksi analitis terhadap dokumen, bukti-bukti, dan disajikan secara deskriptif maupun langsung mengutip hasil wawancara.(h.9) sedangkan menurut Sugiyono(2013) Metode

penelitian kualitatif, digunakan untuk meneliti pada tempat yang alamiah dan penelitian tidak membuat perlakuan, karena peneliti dalam mengumpulkan data bersifat *emic*, yaitu berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan pandangan peneliti.(h.6). Dari pendapat diatas dapat peneliti simpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah proses investigasi atau penelitian yang dilakukan secara alamiah bersumber pada sumber data dilapangan.

Studi kasus adalah jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti. Herdiansyah dalam Murdiyanto(2020)studi kasus merupakan suatu model yang bersifat komprehensif, intens, terperinci dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya untuk menelaah masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang bersifat kontemporer (h.32) Selanjutnya menurut *Lincoln* dan *Guba* dalam Murdiyanto (2020) menyebutkan bahwa studi kasus adalah penelitian yang mendalam dan mendetail tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan subjek penelitian (h.33).Dalam hal ini peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, event, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepala SMP Negeri 1 Toho dalam meningkatkan motivasi kerja guru

Berdasarkan Observasi Peneliti menemukan bahwa adanya visi, misi, tujuan sekolah, RKT, RKAS, fasilitas, dan kegiatan motivasi guru dengan kesesuaian manajemen kepala SMP Negeri 1 dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan Wawancara kepala SMP Negeri 1 Toho memiliki kepemimpinan yang kuat, kepala SMP Negeri 1 Toho membuat penekanan pada keterampilan dasar untuk guru-gurunya, Kepala sekolah berperan menjaga lingkungan yang aman, Kepala sekolah memiliki harapan yang tinggi akan prestasi , Kepala sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan dan berkelanjutan, dan kepala sekolah memiliki fleksibilitas pengelolaan anggaran.

Berdasarkan Dokumentasi Peneliti mendapat informasi tentang manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan adanya dokumen profil SMP Negeri 1 Toho, visi misi sekolah, Jadwal pelaksanaan supervisi, RKAS, dan dokumen foto hasil penelitian.

Motivasi kerja guru yang ditingkatkan oleh kepala SMP Negeri 1 Toho

Berdasarkan Observasi peneliti menemukan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui beberapa inisiatif yang terencana dengan baik. Ini terlihat pada jadwal supervisi dan pelaksanaan supervisi, pembagian tugas tambahan, dan pemberian reward dan penghargaan untuk guru.

Berdasarkan wawancara kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal tanggung jawab dalam melakukan kerja ataupun tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya,

Kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal prestasi yang dicapainya, Kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal pengembangan diri, dan kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal kemandirian dalam bertindak

Berdasarkan Dokumentasi peneliti mendapatkan informasi berupa dokumen foto observasi yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 1 Toho. Dokumen jadwal supervisi, dokumen pembagian tugas tambahan, foto-foto pelaksanaan supervisi dan dokumen pemberian reward dan penghargaan untuk guru.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Toho

Berdasarkan observasi peneliti melihat guru-guru semangat melaksanakan tugasnya dengan baik, melaksanakan supervisi dengan baik dikarenakan guru-guru merasa dihargai, didukung, dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi secara positif terhadap perkembangan siswa dan lingkungan sekolah.

Berdasarkan wawancara faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru berasal dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik, diantaranya: 1) kebutuhan, 2) harapan dan 3) cita-cita. Sementara itu faktor ekstrinsik, diantaranya: 1) penghargaan, 2) lingkungan, dan 3) kegiatan yang dilaksanakan.

Dokumentasi Hasil dokumentasi berupa penghargaan yang didapat oleh guru, kegiatan-kegiatan guru. Ini terlampir juga pada dokumen RKT.

Pembahasan

Paparan data hasil penelitian sebagaimana diuraikan diatas memberikan gambaran bagi peneliti untuk menyampaikan pandangan orisinil dalam bentuk ulasan dengan tetap bersandar pada kerangka teori dan pandangan empirik serta mengkaji dampak dari implementasi manajemen oleh kepala SMP Negeri 1 Toho dengan batasan rumusan pertanyaan dan tujuan penelitian sebagaimana dikemukakan pada bab pendahuluan.

1. Manajemen Kepala SMP Negeri 1 Toho dalam meningkatkan motivasi kerja guru

Kepala sekolah memiliki harapan yang tinggi akan prestasi dengan mengikutsertakan semua warga sekolah demi membangun sekolah yang mempunyai prestasi seperti mengikutsertakan anak didik, guru maupun sekolahnya untuk mengikuti berbagai perlombaan. Sekolah memiliki lap komputer untuk menunjang keterampilan IT anak didik. Tingginya harapan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah terhadap sekolahnya dapat menjadi pendorong positif untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Harapan yang tinggi dari seorang kepala sekolah dapat mencerminkan komitmen dan aspirasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan pengalaman belajar yang optimal bagi siswa.

Hal ini sejalan pendapat *Westra pariate* dalam (Warisno & Murtafiah, 2022, h.23) *Motivating* atau pendorong kegiatan-kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Kepala sekolah memiliki fleksibilitas pengelolaan anggaran. Fleksibilitas dalam pengelolaan anggaran memungkinkan kepala sekolah untuk menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dalam lingkungan pendidikan yang dinamis. Hal ini juga membantu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan peningkatan berkelanjutan di sekolah.

Hal ini sejalan dengan pendapat *Westra pariate* dalam (Warisno & Murtafiah, 2022, h.23) *Controlling* atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dan tujuan yang sudah digariskan semula.

Peneliti berpendapat bahwa pengawasan yang dilakukan kepala sekolah seperti melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru untuk mengetahui perkembangan pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut sehingga kepala sekolah mengadakan koreksi terhadap pembelajaran yang dilakukan agar lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Dengan demikian, maka manajemen oleh kepala SMP Negeri 1 Toho dalam meningkatkan motivasi kerja guru dilakukan melalui: (1) kepemimpinan yang kuat yang ada pada kepala sekolah, (2) penekanan pada keterampilan dasar guru, (3) menjaga lingkungan yang aman untuk guru, (4) harapan yang tinggi terhadap prestasi, (5) evaluasi dan perbaikan yang dilakukan secara berkesinambungan, (6) fleksibilitas pengelolaan anggaran.

2. Motivasi kerja guru yang ditingkatkan oleh kepala SMP Negeri 1 Toho

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepala SMP Negeri 1 Toho meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal tanggung jawab dalam melakukan kerja ataupun tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada guru, tidak berprasangka negatif kepada guru, selalu memotivasi dan meyakinkan kepercayaan diri atas kemampuan guru, dan menjaga kebersamaan dan kekeluargaan di SMP Negeri 1 Toho.

Kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal prestasi yang dicapainya dilakukan dengan memberikan penghargaan secara berkala kepada guru yang mencapai prestasi untuk mengakui dan memotivasi mereka dalam upaya mereka dalam mendidik dan membimbing siswa, pengakuan atas kinerja unggul para guru ini dilakukan kepala sekolah dan

kepala sekolah memberikan tanggung jawab tambahan untuk guru prestasi agar meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri.

Kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal dengan cara: 1) rencana pengembangan profesional, 2) pemberian akses ke sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan diri, seperti buku, artikel, jurnal, dan materi pelatihan, dan 3) dukungan keuangan untuk pelatihan.

kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal kemandirian dalam bertindak dengan cara: 1) memberikan proyek-proyek tanggung jawab: memimpin kelompok kerja, mengelola program ekstrakurikuler, atau mengawasi proyek khusus, 2) memberikan pengakuan akan kemandirian, dan 3) menciptakan lingkungan yang mendukung kemandirian dalam bertindak.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mohtar(2019) dalam Yanni dkk (2022) mengatakan motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak maupun daya pendorong yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas dan kegiatan dalam melaksanakan tugas yang mana dilaksanakan secara sistematis, terprogram dan progresif untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, maka motivasi kerja guru yang ditingkatkan oleh kepala sekolah dapat dilakukan melalui: (1) meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, (2) meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal prestasi yang dicapainya, (3) meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal pengembangan diri guru, (4) meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal kemandirian dalam bekerja.

3. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Toho

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru berasal dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik, diantaranya: 1) kebutuhan, 2) harapan dan 3) cita-cita. Sementara itu faktor ekstrinsik, diantaranya: 1) penghargaan, 2) lingkungan, dan 3) kegiatan yang dilaksanakan.

Faktor intrinsik merupakan faktor yang timbul dari diri manusia, yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi atau timbul dari luar diri atau kadang sekitar seperti penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. (Joen dkk,2022, h.55)

Peneliti berpendapat bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru itu sendiri. Keberhasilan dan kualitas proses pembelajaran tidak hanya tergantung pada kompetensi guru, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana guru merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan membutuhkan dorongan dari semua warga sekolah termasuk kepala sekolah agar motivasi kerja terlaksana dengan baik.

Kedua faktor tersebut saling berinteraksi untuk membentuk tingkat motivasi kerja guru dan guru yang merasa memiliki tujuan yang bermakna dalam mengajar dan memahami pentingnya peran mereka dalam membentuk masa depan siswa akan cenderung lebih termotivasi. Selanjutnya faktor ekstrinsik dapat memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan penghargaan kepada guru, memberikan lingkungan yang nyaman untuk guru, dan memberikan tanggung jawab suatu tugas dengan memberikan kebebasan terhadap kegiatan yang dilaksanakan.

SIMPULAN

Manajemen kepala SMP Negeri 1 Toho dalam meningkatkan motivasi kerja guru sudah diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah melalui: 1) kepemimpinan yang kuat tentang kepala sekolah, 2) penekanan pada keterampilan dasar untuk para guru, 3) Lingkungan yang aman yang diciptakan oleh kepala sekolah, 4)

tingginya harapan terhadap prestasi para guru disekolah. Motivasi kerja guru yang ditingkatkan oleh kepala SMP Negeri 1 Toho, yaitu dalam hal: 1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, 2) prestasi yang dicapainya, 3) pengembangan diri, dan 4) kemandirian dalam bertindak. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Faktor intrinsik, diantaranya: 1) kebutuhan, 2) harapan dan 3) cita-cita. Sementara itu faktor ekstrinsik, diantaranya: 1) penghargaan, 2) lingkungan, dan 3) kegiatan yang dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acquah, A. (217). Implications of the achievement motivation theory for school management in Ghana: a literature review. *research on humanities and social sciences*, vol 7(5). ISSN (Paper) 2224-5766 ISSN (Online) 2225-0484. www.iiste.org
- Akilah, F. (219). Manajemen perencanaan sumber daya manusia dibidang pendidikan: manifestasi dan implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan II(1)*, 81-94. <http://jurnal.iainbone.ac.id/index.php/didaktika/article>
- Amruddin., Nugroho, H., Sulaiman, S., Iljasmadi., Nurwahyuni., Fata,N., ...& Patakari,S.L. (2022). Pengantar manajemen (konsep dan pendekatan teoretis).Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance. *Journal Of Applied Management*, DOI: <http://dx.doi.org/10.21776>
- Ardiana, T. E. (217). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17(02), 16. ISSN : 1412-629X
- Azizah, S. (2022). Basic management. Malang: CV Komunitas Dunia Peternakan.
- Bastian, A., Nasution, J. A., & Wahyuni, Sri. (2022). Teacher Performance Under the Influence of Training, Work Motivation and Teacher Competence, *Journal of Education: Al-Ishlah*.ISSN: 2087-9490 EISSN: 2597-940X,DOI: 10.35445/alishlah.v14i3.2189 14(3) hal 361-3612
- Benu, I. (218). Pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol 2(2), Hal 82 – 93
- Daft, R. L. (216). *Management twelfth edition*.U.S.A: Cengage Learning.
- Dewi, R. A. (2021). Pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*,10(3), 109. P-ISSN 2339-2495/ E-ISSN 2549-6611.
- Dias, T.C., Ratumanan, T.G., & Souisa, T. R. (2021). The effect of work motivation on teacher performance. 63(1) diunduh www.researchgate.net/publication.
- Djafri, N. (2016). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah (pengetahuan manajemen, efektivitas, kemandirian keunggulan bersaing dan kecerdasan emosi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagai determinan kinerja guru.*E-Manajerial3(4)*, di unduh di <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Hafidulloh., Indrawaty ,S. N., & Mockhlas, M. (2021). *Manajemen guru (meningkatkan disiplin dan kinerja guru)*.Yogyakarta:Bintang Pustaka Madani.
- Hardani., Hikmatul, N. A., Andriani, H., Asri, F. R. Ustiawaty, J., Fatma, U. E & Rahmatul, R.I. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta:Pustaka Ilmu.
- Hasan, I., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of organizational culture, principal leadership, and teacher work motivation on teacher performance, *Journal IICET: JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*. ISSN:2541-3163 ISSN: 2541-3317 DOI:<https://doi.org/10.29210/021046jpgi0005> Vol.6(2) hal 310-316.
- Hutagalung, D. K., & Simatupang, M. (2023). *Buku ajar kepemimpinan*. Lombok: Pusat Pengembangan, Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Ismail, A. D., & Jamil, A. F. (219). Upaya menumbuhkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan dalam optimalisasi manajemen ketenagaan. *Jurnal Qardhul Hasan; Media Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 5(2), p-ISSN 2442-3726 e-ISSN 2550-1143

- Joel, S., Purnawati., & Amiruddin. (2022). Kinerja guru, pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Palu: Magama (Anggota IKAPI).
- Kastawi, N, S., Nugroho,A., & Noor, M. (2021).Kontribusi motivasi kerja dan peran kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sma.Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 8(1) e-ISSN 2549-9661 Hal 77-93
- Lisnawati, R (2017). Fungsi manajemen kepala sekolah, motivasi, dan kinerja guru. Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik), E-ISSN: 2527-6891 DOI: [Http://Dx.Doi.Org/10.26740/Jp.V2n2.P143-149](http://Dx.Doi.Org/10.26740/Jp.V2n2.P143-149) Vol.2(2)
- Miseransyah (2021). Pengaruh kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kabupaten hulu sungai tengah. Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, vol 1(1)
- Murdiyanto, E (2020). Penelitian kualitatif (teori dan aplikasi disertai contoh proposal). Yogyakarta:Press.
- Musdiani., Gunawan., & Ibrahim. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Aceh: CV Sefa Bumi Persada.
- Ngasbun., Mukaromah., & Rasiman. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sd negeri se-kecamatan brangsong kabupaten kendal.Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,ISSN Cetak :2477-5673 ISSN Online : 2614-722X Vol 09(02)
- Pahleviannur, M.R., De,G.A., Nur, S.D., Mardianto, D., Sinthania,D., Hafrida,L., ...& Bayu,A.D. (2022). Metode penelitian kualitatif. Pradina Pustaka.
- Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.
- Peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi Republik Indonesia nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah.
- Purwanto, D. (2017). The role of school principal and school supervisors in improving teacher competency in the application of leading saintific approach in vocational high school. Journal of Applied Management (JAM), DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam>. Vol 15(3).
- Putra, A.R., Gede,S.D., Zebua,Ali.M., Sumarsih., Zakaria., Na'im, Z., ...& Ladjin,N. (2020). Ilmu dan manajemen(teori dan aplikasi). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Putra, M. R. (2022). The effect of planning, organizing and supervision on principal leadership (literature review of educational management). Internasional Journal Of Advanced Multidisciplinary, e-ISSN:2829-6192,p-ISSN:2829-6184 DOI: <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2>
- Robiansyah., & Kadafi, A. (2021). Manajemen organisasi (penjelasan ringkas 40 konsep dasar). Bogor:Halaman Moeka Publishing.
- Rohman, A. (217). Dasar-dasar Manajemen.Malang: CV Cita Intrans Selaras.
- Rusdiana, A (2023). Hand out mata kuliah pengawasan dan evaluasi pendidikan.Bandung: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- Saryati., & Sakban, A. (2020). Fungsi controlling dan evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di smpn 1 lembar lombok barat. CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan, p-ISSN 2338-9680 e-ISSN 2614-509X, Vol. 8(2), hal. 139-147.
- Sembiring, E., & Damayanti, N. (2023). Talent attraction, talent retention, and talent management as a mediating on organization performance. Journal ULTIMA Management, ISSN 2085-4587 vol 15(1)
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. Bahana Manajemen Pendidikan Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 2(1)
- Somantri, M. (2014). Perencanaan pendidikan.Bandung:PT IPB Press.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Suhardi. (2018). Pengantar manajemen dan aplikasinya. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumual, H & Sopotan, G.J. (2023). Manajemen: Peran kepemimpinan utama perilaku sekolah menengah kejuruan. Diunduh https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0_135 hlm. 1129–1134
- Suntoyo, D., & Wagiman. (2023). Memahami teori-teori yang membahas motivasi kerja: Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-prinsip utama manajemen George R. Terry. *Journal Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, DOI: <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615> ISSN: 2963-9654, Vol.1(3).
- Urošević, S., & Grahovac, M. (2014). Knowledge, skills and competences required for organization management. *Article history*, Vol.3(2)
- Warisno, A., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM). Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Wicaksono, D. F., Yusrizal., & Usman, N. (2022). The managerial leadership of principal in improving the teachers' performances. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol 11(1), P-ISSN: 2303-288X E-ISSN : 2541-7207: <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v1i1.28547>
- Widiana, M. E. (2020). Buku ajar pengantar manajemen. Banyumas: Cv. Pena Persada.
- Yanni., Nafisah., Arif, M. K., Marsidin, S., & Nellitawati. (2022). Peranan motivasi terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Vol 6(2)
- Yuliana, L. (2021). Kemampuan kepala sekolah efektif. Yogyakarta: UNY Press.
- Zaenuddin, M (2016) Manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru. *Journal Manajer Pendidikan*, Volume 10(3) hlm. 273-279.
- Zainuddin. (2021). Pengembangan & evaluasi pendidikan. Lombok: CV. Alliv Renteng Mandiri.
- Zarwini., Ahyani, N., Fitriani, Yessi. (2022). The Impact of the Principal's Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance, *Journal of Social Work and Science Education*. E-ISSN: 2723-6919 P-ISSN: 2746-0827 Vol 3 (2) hlm 122-131.